Los sindicatos checoslovacos y el derecho laboral

PRÁCE

Los sindicatos checoslovacos y el derecho laboral

Dr. OLDŘICH NAVRÁTIL ■ Dr. VLADIMÍR PUDÍK

PRÁCE ■ PRAGA 1979

© PRÁCE, Editorial del Movimiento Sindical Revolucionario (ROH), Praga 1979

Los sindicatos en la República Socialista de Checoslovaquia como la organización social mayor de la clase obrera tienen derechos significativos tanto en la coparticipación activa del reglamento legal, como en su aplicación. Al mismo tiempo es su obligación utilizar estos derechos en sus actividades cotidianas en interés de los trabajadores.

Los sindicatos en la sociedad socialista incorporan las amplias capas de los trabajadores a le dirección de la producción, a los asuntos sociales y estatales. Esta es una función enteramente nueva, la cual es posible solamente en una sociedad en la cual el poder pertenece a los trabajadores y donde et Estado tiene interés en la democratización general de todo el sistema social. Los sindicatos como la organización de masas más grande de los trabajadores son los más apropiados para incorporar las capas más amplias a la dirección de los asuntos sociales. No obstante, cumplen también funciones no menos importantes — representan a los trabajadores, defienden sus intereses y cuidan por el mejoramiento constante de las condiciones de vida y de trabajo. Esta es la función tradicional de los sindicatos desde su origen. Sin embargo, en el socialismo esta función ha pasado por cambios considerables — es que en la sociedad socialista no es necesario defender los intereses de los trabajadores ante el Estado como tal, — en el socialismo la función de los sindicatos de defensores no tiene y ni puede tener carácter antágonico frente al Estado.

En el cumplimiento de sus funciones en la sociedad socialista los sindicatos naturalmente llegan a sobrepasar los límites de sus relaciones internas e inevitablemente establecen relaciones con los órganos estatales y de la economía, con la administración de las empresas e instituciones. Y estas relaciones no pueden quedar sin regulación jurídica y están establecidas por la ley, a di-

ferencia de las relaciones internas sindicales, las cuales son plenamente independientes y se rigen por las normas fijadas exclusivamente por los sindicatos mismos, eso quiere decir por sus Estatutos. Para que la función de los sindicatos sea fructuosa y su defensa legal de los intereses de los trabajadores efectiva, la sociedad socialista los provee con poderes considerables en respecto a sus relaciones con otros órganos.

Las actividades legislativas en la República Socialista de Checoslovaquia son realizadas sobre una amplia base democrática y los sindicatos como representantes de los trabajadores participan en extensas actividades ligadas a actos legislativos y a sus aprobaciones.

Una de las formas de participación de los trabajadores en las actividades de la creación de normas, es la iniciativa legislativa de los sindicatos. El derecho laboral, en el sistema de las normas jurídicas, que forman el orden legal socialista, tiene un lugar importante. Regula las relaciones entre los trabajadores y las empresas socialistas y es el factor decisivo de la definición legal de derechos y obligaciones mutuas. Su firme base es la liberación del trabajo humano, del cual la clase obrera, bajo la dirección del Partido Comunista de Checoslovaquia, con su victoria histórica sobre la burguesía, tomó como principio fundamental el desarrollo económico y social. Pues sólo en el socialismo, que eliminó la explotación de la fuerza laboral, todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades de autorrealización y aplicación vital y pueden desarrollar plenamente su capacidad, su habilidad creadora e invenciones. El trabajo en la sociedad socialista también crea premisas para fortalecer en armonía los intereses de individuales con los intereses de la sociedad.

Por eso el significado del derecho laboral se expresa no solamente en la esfera económica, sino también en la vida de cada trabajador.

Uno de los principios principales del derecho laboral socialista es la participación de los sindicatos en las relaciones laborales. Los sindicatos actúan en estas relaciones como un factor importante y participan expresivamente en su formación. Representan los intereses de seis millones y medio de trabajadores aprox., los armonizan con los intereses de toda la sociedad y realizan así, bajo la dirección del Partido Comunista de Checoslovaquia, la política social obrera.

El derecho laboral forma los principios fundamentales de la posición de los sindicatos en la República Socialista de Checoslovaquia: en el cumplimiento de sus tareas multifacéticas, en la defensa de los derechos legales de los trabajadores y en sus esfuerzos dirigidos hacia el profundizamiento constante de la participación activa de los trabajadores en la dirección del proceso de producción y al desarrollo de las actividades de la empresa e instituciones. Por eso los sindicatos tienen un interés primordial, desde su mismo comienzo, en la formación de las prescripciones laborales jurídicas.

La participación de los sindicatos en la creación de la legislación laboral en la RSChS, que se apoya en la posición legal del Movimiento Sindical Revolucionario, plasmado en la Constitución de la RSChS, la documenta más expresivamente el Código del Trabajo, el cual fue aprobado en el año 1965. El proyecto de esta ley fue preparado y elaborado por el Consejo Central de los Sindicatos con la amplia participación de todos los órganos sindicales, funcionarios sindicales y demás trabajadores. En su elaboración se partió del programa del Partido Comunista de Checoslovaquia como fuerza dirigente de nuestra sociedad — elaborar el orden legal de tal forma que esté en consonancia con el grado logrado de la edificación del socialismo y con las necesidades del desarrollo de toda la sociedad, con el aseguramiento de las necesidades materiales crecientes y las seguridades sociales de los trabajadores.

El Código del Trabajo está redactado de tal forma para que contribuya a organizar y educar a los trabajadores, para que durante la edificación de la sociedad socialista participen más y más en la dirección, aprendan a ser administradores en su empresa, en su Estado y en toda la sociedad y maduren para el papel de co-

organizadores del trabajo, aplicando la democracia socialista más amplia y multifacética.

El Código del Trabajo no reglamenta solamente las obligaciones legales, sino que parte de la esencia de la moral laboral socialista, cuya parte inseparable es el desarrollo de la actividad creativa y la iniciativa de los trabajadores. El trabajo para la sociedad es el derecho de cada ciudadano, garantizado en la Constitución, pero asimismo es también su obligación moral. Su sentido es proteger las relaciones, que se desarrollaron en relación con los cambios revolucionarios, sobre todo con el cambio fundamental en la propiedad de los medios de producción. Con eso que la clase obrera tomó el poder y de que los medios de producción y los recursos naturales se convirtieron en propiedad de toda la sociedad, se dio la base para la creación de las relaciones de producción socialistas. Por eso el Código del Trabajo dedica una atención considerable a la defensa de los bienes de propiedad socialista y la estipula como una de sus obligaciones fundamentales, cuidar de esta propiedad para que no sea dañada, perdida, destruida y mal tratada. Con su contenido cumple la función de la norma progresista, legal socialista, expresa la realidad de los éxitos logrados y crea las premisas legales para su desarrollo ulterior. Para su cumplimiento el Consejo Central de los Sindicatos desarrolla una colaboración efectiva con el Gobierno Federal de la RSChS, el Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales. Igualmente el Consejo Sindical Checo y el Consejo Sindical Eslovaco desarrollan sus actividades con el Ministerio del Trabajo checo y eslovaco, en interés de resolver y hacer valer las relaciones laborales. Durante lo cual los sindicatos toman su posición, la hacen valer, evaloran el estado alcanzado, proponen iniciativamente la solución de los problemas y necesidades en interés de los trabajadores.

El Código del Trabajo plasma en su contenido los principios constitucionales relativos al esfuerzo del trabajo humano, su protección en el socialismo, los concretiza y expresa. Al mismo tiempo está en todas direcciones en consonancia con los acuerdos correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos niveles sobrepasa y desarrolla.

Todos los ciudadanos de la RSChS tienen el mismo derecho al trabajo, derecho a la instrucción y preparación para su futura profesión. En el socialismo todos tienen la misma posibilidad para aplicar su talento, su capacidad, su habilidad y actividad creadora laboral para la sociedad, tomar parte en su edificación y sus éxitos. Las mujeres tienen la misma posición en la relación laboral, los mismos derechos y obligaciones que los hombres y además de esto un arreglo especial de las condiciones laborales. Una parte importante son los reglamentos sobre las cuestiones salariales, las cuales expresan los principios socialistas de remuneración. El salario en el socialismo no es solamente un equivalente del trabajo humano, sino también su evaloración y reconocimiento. No está depreciada por los factores de la explotación, no está marcada con los fenómenos de crisis.

Una parte de las seguridades vitales de todo ciudadano es la estabilidad de su relación laboral y la garantía de sus derechos que se desprenden de esta relación. Por eso el Código del Trabajo parte en el arreglo de las diferentes normas del derecho laboral, del pensamiento de la seguridad jurídica y social de los trabajadores.

Una fuente importante de los derechos y obligaciones en las relaciones laborales es el contenido acordado en el convenio laboral. Es el resultado de la decisión voluntaria del ciudadano al entrar en relación laboral. El Código del Trabajo estipula el principio de que el convenio laboral es posible variar solamente cuando se llega a un acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre este cambio. La aplicación de este principio representa sobre todo el que la empresa puede dar al trabajador solamente el trabajo acordado y en el lugar de trabajo determinado y que no puede ser cambiado a otro lugar de trabajo que no responde al convenio laboral, solamente con su aprobación. Sin la aprobación del traba-

jador, a la empresa le corresponde solamente en este sentido, el derecho de disposición solamente en casos excepcionales definidos por el cálculo nominal y cumpliendo las condiciones jurídicas.

Una cuestión de suma importancia es la rescisión de la relación laboral por parte de la empresa. La sociedad socialista no conoce el lockout del trabajo ni el despido como consecuencia de una crisis económica. El Código del Trabajo no permite ningún albedrío y presta a los trabajadores suficiente garantía legal ante la rescisión de la relación laboral infundada. Esto se expresa en el arreglo de los motivos del despido exactamente definidos y ligados a todo el sistema de las condiciones jurídicas materiales. Además de esto se estipula para las diferentes situaciones y para diferentes círculos de trabajadores, especialmente a las mujeres, prohibición del despido en el período de protección.

Uno de los derechos fundamentales de los trabajadores es el derecho a la vacación pagada de descanso, a cuyo arreglo el Código del Trabajo dedica un lugar notable.

Una parte importante del Código del Trabajo es dedicada a las cuestiones de la jornada laboral, cuya longitud en la RSChS se acorta constantemente.

Una parte muy considerable, además, se ocupa de las cuestiones de la seguridad y protección de la salud en el trabajo. Como un principio fundamental se estipula que las atenciones por la seguridad en el trabajo y la salud de las personas en el trabajo es una parte inseparable de la planificación y el cumplimiento de las tareas laborales y de producción y otras. Con las atenciones a la seguridad en el trabajo está relacionado el arreglo legal de indemnización en los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. En consonancia con los pensamientos del humanismo socialista se estipula la responsabilidad objetiva de las empresas por los daños que el trabajador sufra como consecuencia de un accidente laboral y enfermedad profesional y se expresa un principio tan importante de la relación laboral socialista como que el riesgo está de parte de la empresa. La empresa se puede despojar solamente de su responsabilidad para indemnizar los daños cuando demuestre que el trabajador por su culpa violó los reglamentos sobre la seguridad en el trabajo y si se han cumplido otras realidades cualificadas y las condiciones que, en este sentido, indica el Código del Trabajo.

La sociedad socialista considera el trabajo humano no solamente como la fuente principal del desarrollo de la economía y el crecimiento constante del nivel de vida, sino como una necesidad directa del hombre socialista, la cual le ha de traer un sentimiento de satisfacción, autorrealización, felicidad. En concordancia con estos ideales el Código del Trabajo se preocupa por las cuestiones del medio ambiente laboral y las condiciones de trabajo, medios de vida, las atenciones por la vivienda, etc.

El Código del Trabajo cuenta también con la participación activa de la empresa en la vida cultural y deportiva de sus trabajadores, sobre todo en el sentido que, las empresas construyen, equipan y mantienen establecimientos culturales, para cultura física, deporte, turismo e instalaciones de recreo de la empresa.

Con la edificación de la sociedad socialista desarrollada crecen también exigencias en la calificación de los trabajadores, su aumento y ampliación adecuada. Por eso se impone a las empresas prestar atención por la calificación de los trabajadores, posibilitarles el estudio durante el trabajo, prestarles, de acuerdo con los reglamentos correspondientes, aseguramiento material durante estos estudios, organizar las escuelas de trabajo en las fábricas, cursillos, cursos de capacitación, etc..

Una atención extraordinaria dedica el Código del Trabajo a las mujeres y jóvenes, protege sus derechos en todos los sentidos y les asegura atenciones especiales.

Por mediación de los reglamentos del seguro de enfermedad y aseguramiento de pensiones el Código del Trabajo arregla el aseguramiento de los trabajadores durante el tiempo de enfermedad, embarazo y maternidad, como también los subsidios por invalidez y vejez.

El Código del Trabajo fue por primera vez modificado el día 1.º de enero de 1970. Se trataba de la realización de medidas efectivas a tomar para resolver los problemas económicos. No se trató, sin embargo, de cambios en el concepto del Código. El Código del Trabajo como total, dio buenos resultados y por eso era necesario llevar a cabo solamente cambios que surgían de las necesidades objetivas en nuestra economía y del desarrollo total de las relaciones sociales. Esta primera modificación parcial, trajo asimismo otras mejoras en algunas condiciones laborales, sobre todo a las mujeres encinta y a las madres. La segunda modificación parcial del Código del Trabajo, realizada en el año 1975, en principio continuó en estas tendencias. Su sentido fue seguir fortaleciendo la posición de los sindicatos, las relaciones laborales socialistas, aumentar la responsabilidad de las empresas por el mejoramiento de los cuidados por los trabajadores y, además, subrayar la protección de la posición laboral de las mujeres encinta y de las madres. Cambios importantes corresponden también a los nuevos arreglos jurídicos para la solución de los litigios laborales, que en consonancia con las demandas del VIII Congreso General Sindical — confía a ser discutido y decidido directamente en las empresas y centros de trabajo en las así llamadas comisiones arbitrales, las cuales se componen de órganos elegidos de las organizaciones de base del Movimiento Sindical Revolucionario en las empresas.

Durante la edificación exitosa de la sociedad socialista desarrollada, la amplitud de las actividades, tareas y funciones de los sindicatos crecen considerablemente. Por eso el anclaje jurídico de su posición objetiva en el socialismo es el reflejo fundamental de las nuevas relaciones mutuas entre los sindicatos y el Estado, destinados al trabajo unido en la edificación del socialismo.

I

LOS SINDICATOS Y EL DERECHO LABORAL SOCIALISTA

Los sindicatos influyen de modo insustituible en la economía, en el interés material, espiritual y social de la clase obrera y de todos los trabajadores, eso quiere decir, en los intereses que se reflejan, ante todo, en la legislación social y laboral.

El derecho laboral ocupa un lugar importante en el sistema de las normas jurídicas, que constituyen el reglamento jurídico socialista. Es un regulador de las relaciones entre los trabajadores y las organizaciones socialistas y el factor determinante en la definición legal de los derechos y obligaciones mutuas.

En el socialismo el trabajo crea las premisas para el afianzamiento de la armonía de los intereses individuales con los intereses de la sociedad. Por tanto, el derecho laboral se manifiesta no solamente en la esfera económica, sino también en la vida de cada trabajador.

La participación de los sindicatos en las relaciones jurídico laborales es uno de los principios fundamentales del derecho laboral socialista. Los sindicatos entran en estas relaciones como factor orgánico y participan en medida importante en su creación. Representan los intereses de seis millones y medio de trabajadores aprox., armonizando los mismos con los intereses de toda la sociedad.

La posición del Movimiento Sindical Revolucionario en el derecho laboral se desprende de la misión general de los sindicatos en un país socialista, de su corresponsabilidad por el desarrollo de la sociedad socialista.

Su posición la caracterizó el secretario general del

Comité Central del Partido Comunista de Checoslovaquia y Presidente de la República Gustáv Husák en el VIII Congreso Sindical General en el año 1972 expresando que, "no existe prácticamente en este Estado una cuestión, sobre la cual los órganos sindicales, en los lugares de trabajo o en el centro no puedan y no deban expresarse. Desde las cuestiones económicas, técnicas, por el cuidado del pueblo, su posición, su derecho, hasta las cuestiones de la salud, educación, cultura física etc.".

En esta escala de actividades el derecho laboral es un instrumento importantísimo para los sindicatos que forma los principios fundamentales de su posición legal para el cumplimiento de las tareas multifacéticas, para la defensa de los derechos legales de los trabajadores.

Por tanto, los sindicatos tienen un interés primordial en la misma creación de las prescripciones jurídico laborales.

Participación de los sindicatos en la creación de la legislación jurídico laboral

Proyectos de leyes pueden presentar los diputados de la Asamblea Federal (Parlamento), las comisiones de las Cámaras, el Presidente de la República, el Gobierno de la República Socialista de Checoslovaquia, el Consejo Nacional Checo y Eslovaco — representante de la soberanía e independencia nacional y los órganos máximos del poder estatal en ambas Repúblicas Nacionales.

Según el reglamento de procedimiento pueden presentar proyectos de leyes tanto diputados individuales, como también grupos de diputados.

El movimiento sindical checoslovaco tiene por eso la posibilidad, dada por la Constitución de la RSChS, de hacer valer el proyecto de ley, en el que tiene un interés primordial, por mediación de sus diputados en la Asamblea Federal, Consejo Nacional Checo o Consejo Nacional Eslovaco.

En vista a que, en el tiempo actual ocupan cargos en estos órganos un número de funcionarios dirigentes del Consejo Central de los Sindicatos, del Consejo Sindical Checo y Consejo Sindical Eslovaco, y además porque el 80% de los diputados son miembros del Movimiento Sindical Revolucionario, se trata de una posibilidad no puramente teórica, sino real. De esta manera se presentó en el año 1965, por ejemplo, el proyecto del Código del Trabajo.

En la práctica, sin embargo, es más usual la presentación de proyectos de leyes por el Gobierno de la RSChS, así que al intervenir alguno de ellos en nombre de un grupo de diputados, de dirigentes del Movimiento Sindical Revolucionario, o en nombre de los diputados sindicalistas hace valer su punto de vista sobre el proyecto.

La intervención de alguno de los diputados, sin embargo, no es la única forma de hacer valer el punto de vista hacia los proyectos de leyes; es posible hablar más bién de la terminación de la parte que toman los sindicatos en la proyección de leyes, refiriéndose a intereses relevantes de los trabajadores.

Según el artículo 23, párrafo 2 del Código del Trabajo, todos los proyectos de leyes en preparación, concernientes a las condiciones económicas, de producción, laborales, salariales, sanitarias, culturales y sociales, los respectivos órganos estatales tratan con el Consejo Central de los Sindicatos.

La participación de los órganos sindicales no se limita solamente al criterio hacia el proyecto de ley una vez terminado. Durante todo el transcurso de las labores legislativas, los funcionarios y cuadros sindicales participan en la actividad en diferentes comisiones ministeriales que elaboran el proyecto de ley. Participan en las reuniones de los colegios de ministros, quienes lo discuten antes de ser presentado a los órganos legislativos. Los trabajadores del departamento jurídico laboral del Consejo Central de los Sindicatos son miembros de los grupos jurídico laborales del Consejo Legislativo, los cuales expresan su punto de vista sobre el proyecto respectivo. Los secretarios del Consejo Central de los

Sindicatos, del Consejo Sindical Checo, del Consejo Sindical Eslovaco, eventualmente los jefes de los departamentos, participan como representantes de los sindicatos en el procedimiento del Consejo Legislativo del Gobierno previo a la presentación del proyecto de ley al Gobierno correspondiente. Posteriormente, el proyecto de ley — fundado en la opinión oficial de los sindicatos, expresado por regla a través de una resolución de la Presidencia del Consejo Central de los Sindicatos — llega al cuerpo legislativo correspondiente.

Este criterio oficial, como se desprende de los principios de la democracia interno-sindical, es previamente consultado con las correspondientes uniones sindicales. Muy a menudo llega a ser el resultado de discusión del proyecto de ley en las plenarias y comisiones de los órganos sindicales a distintos grados. En su elaboración participan en este caso a veces miles de trabajadores sindicalistas.

Como ya ha sido menciado, los sindicatos tienen también su numerosa representación en los cuerpos legislativos, así que en los trámites del proyecto de ley en las comisiones parlamentarias y en la sesión plenaria también pueden aún hacer valer sus sugerencias y demandar explicaciones. Así está asegurado que la participación de los sindicatos en la elaboración de las prescripciones jurídico laborales no sea solamente un asunto formal, sino que tenga su fundamento real.

Según los mismos principios el Consejo Central de los Sindicatos, eventualmente el Consejo Sindical Checo o Eslovaco y los órganos máximos de las uniones sindicales se expresan no solamente sobre todos los proyectos de leyes que son presentados ante los cuerpos legislativos correspondientes, sino también sobre los decretos del Gobierno Federal y de los gobiernos nacionales, acerca de instrucciones de los ministros y otras prescripciones que tocan a los intereses importantes de los trabajadores.

Además de esto, en diferentes esferas, en las que los sindicatos tomaron en sus manos los trámites de las cuestiones sociales generales, arreglan la problemática

correspondiente, especialmente a través de avisos del Consejo Central de los Sindicatos, publicados en la Gaceta Oficial de la RSChS. Esto se refiere principalmente a algunos reajustes en la esfera del seguro de enfermedad, la seguridad y protección de la salud en el trabajo, alimentación fabril, instalación de órganos, litigios laborales decisivos, etcétera.

II

LOS SINDICATOS Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO

La participación de los sindicatos en la elaboración, aplicación y control de las prescripciones laborales jurídicas documenta más expresivamente el Código del Trabajo, el cual fue aprobado por nuestro órgano legislativo supremo, como ley №. 65/1965 Reec., hace más de diez años.

El proyecto de esta ley lo preparó y elaboró el Consejo Central de los Sindicatos con una amplia participación de nuestros órganos y funcionarios sindicales y demás trabajadores. En su elaboración partió de las metas programáticas del Partido Comunista de Checoslavaquia — finalizar la construcción del régimen jurídico socialista de tal modo que esté en consonancia con el grado de la construcción socialista logrado y con la exigencia del desarrollo social general, con el aseguramiento de las necesidades materiales crecientes y seguridades sociales de la clase obrera, de la intelectualidad trabajadora y demás capas de trabajadores.

Fundamentos y principios básicos, en base a los cuales el Código del Trabajo ha sido elaborado

Antes de que el Código del Trabajo entrase en vigor el estado de la legislación laboral se caracterizaba por un fraccionamiento y confusión de una cantidad considerable de prescripciones laborales jurídicas, su desunión y desquilibrio. En muchas instituciones laborales jurídicas éstas fueron arregladas para las distintas categorías de trabajadores en forma diferente; se mantenían algunas diferencias injustificadas en la posición jurídica de los obreros, de los trabajadores técnico-económicos y administrativos. La posición política de la clase obrera, como fuerza decisiva de nuestra sociedad, no fue expresada bastante enfáticamente en las prescripciones jurídicas.

La preparación de esta ley significativa ha sido consecuente y duró algunos años. En su elaboración se partió de que el derecho laboral de una sociedad socialista debe de ser tal que exprese el papel dirigente de la clase obrera, su poder político, que debe posibilitar el desarrollo económico progresivo y crear precondiciones legales para los éxitos en el desarrollo ulterior de la sociedad socialista.

Al mismo tiempo fue necesario cumplir con la exigencia, de que la ley actúe como uno de los factores que unifique a las demás capas de los trabajadores en torno a la dirección de la clase obrera y reajuste los derechos y obligaciones básicos de modo unido e igualmente para todas las categorías de la clase obrera, de la intelectualidad trabajadora y de todos los demás trabajadores.

Es necesario organizar, educar y conducir a los trabajadores de manera para que, en el transcurso de la edificación de la sociedad socialista, participen cada vez más en la dirección, aprendan a ser economistas y coorganizadores directos del trabajo en el espíritu de los ideales socialistas. En el contenido del Código del Trabajo está por lo tanto acentuado el principio de la participación de los trabajadores en la gestión, en el desarrollo y control de la actividad de la empresa. El Código del Trabajo no debilita el principio de una sóla dirección, ni la autoridad de los trabajadores dirigentes, sino al contrario resfuerza la misma.

Con esto está también relacionada la acentuación de las obligaciones político morales de los trabajadores. EZ Código del Trabajo no reajusta solamente las obligaciones jurídicas, sino parte de la esencia de la disciplina laboral socialista, cuya parte integrante es el desarrollo

de la actividad creadora e iniciativa de los trabajadores. Por eso dedica suficiente espacio en su contenido para la incorporación de los trabajadores a la emulación socialista, al movimiento de innovadores y racionalizadores y otras formas de la participación laboral y política.

El Código esta basado en la inseparable vinculación de los derechos y obligaciones. El trabajo para la sociedad es el derecho de cada ciudadano, pero al mismo tiempo su obligación moral. La relación mutua de los derechos y obligaciones arregla el Código del Trabajo en una medida que corresponde a las exigencias de la sociedad. Pone énfasis en el cumplimiento voluntario de la tareas, en la relación consciente hacia el trabajo, la cual crece de la conciencia de clase de los trabajadores. Las relaciones laborales entiende como relaciones mutuas de cooperación y la ayuda mutua de los trabajadores y acentúa el principio de la actitud socialista en el trabajo común.

Está vinculado al desarrollo de la economía. Parte de sus necesidades y con sus normas posibilita e influye en su desarrollo. Su sentido es proteger las relaciones que se han desarrollado en conexión con las transformaciones revolucionarias, especialmente con el cambio fundamental en la propiedad de los medios de producción. Con la toma del poder por la clase obrera, el comienzo de su gobierno, y que los medios de producción y las fuentes naturales pasaron a ser propiedad de toda la sociedad, fue dado el fundamento para la formación de relaciones de producción socialista. El Código del Trábajo dedica por eso una atención considerable a la protección de los bienes de propiedad socialista y fija como una de las obligaciones básicas el proteger estos bienes ante su deterioro, pérdida, destrucción y abuso.

No se trata solamente de que el Código del Trabajo refleje el grado del desarrollo económico alcanzado, el arreglo de los derechos y obligaciones en las relaciones laborales, sino para que también prevea el desarrollo económico ulterior y cree para ello suficiente espacio

jurídico en consonancia con las perspectivas trazadas en el programa económico y social del Partido Comunista de Checoslovaquia. Así cumplen su función las normas legislativas progresistas socialistas, registra la realidad de los éxitos alcanzados y crea las premisas legales para su desarrollo ulterior.

El Código plasma en su contenido los principios constitucionales, relacionados al empleo del trabajo humano, su defensa en el socialismo, los concretiza y desarrolla. En lo cual está, en todas direcciones, en consonancia con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas exigencias substancialmente sobrepasa y desarrolla.

Todos los ciudadanos tienen el mismo derecho al trabajo, derecho a la educación y preparación de su próxima profesión. En el socialismo todo ciudadano tiene la misma oportunidad de aplicar su talento, su facultad, su habilidad e iniciativa creadora a través del trabajo para la sociedad, participar en su edificación y en sus éxitos.

El derecho al trabajo

El derecho al trabajo está plasmado en la Constitución de la RSChS y en el Código del Trabajo y asegurado a través de todo el sistema económico socialista, como el derecho humano más básico que no conoce la crisis económica, ni el desempleo y garantiza constantemente el crecimiento de una remuneración real por el trabajo.

El carácter real del derecho al trabajo está garantizado no solamente a través de una serie de garantías en conexión con la incorporación al trabajo, sino también en lo que se trata de la estabilidad de la relación laboral y de aprendizaje. Se trata sobre la ayuda de los órganos distritales de la administración popular (Comités Nacionales de Distrito) en la busca de un empleo o lugar de aprendizaje, el instituto de orientación profesional, el reclutamiento organizado de trabajadores para algunas ramas de la industria o algunos lugares, etc. . . .

Esta realidad contrasta severamente con la situación actual en los países capitalistas, en algunos de ellos tienen el derecho al trabajo anclado en las prescripciones jurídicas, e incluso también en las constituciones.

Diecisiete millones de parados, solamente en los países capitalistas más avanzados, demuestra bastante claro lo ficticio de la mera garantía jurídica de este derecho fundamental del hombre en la sociedad humana.

Posición de la mujer en el derecho laboral

Una atención extraordinaria se presta a las mujeres en el derecho laboral y en todo el complejo del cuidado por los trabajadores. No es solamente porque forman más del 48,6% de todos los trabajadores en la economía nacional. Se trata sobre una nueva extensión y calidad del cuidado, el cual excede el marco de la mera igualdad de la mujer con el hombre. La igualdad ante la ley en el derecho laboral es su fundamento legal. Esta igualdad de derechos no está solamente proclamada, sino que se trata de una igualdad real de la formación de la mujer como personalidad socialista; sobre sus nuevos rasgos, caracterizados por las relaciones hacia el socialismo y su participación consciente en la edificación y desarrollo de esta sociedad.

Al participante en el trabajo social bajo el socialismo lo caracteriza el que el trabajo para él no es solamente un medio para asegurar su sustento, sino una de las formas básicas de la autorrealización. Y precisamente con la entrada de la mujer al proceso laboral este rasgo se manifiesta marcadamente. La mujer socialista tiene la necesidad de participar en el trabajo social útil para el desarrollo de su misma personalidad.

Con esto están vinculadas también nuevas formas del estilo de la vida socialista. La alta actividad de las mujeres llega a ser la realidad predominante y natural, al mismo tiempo la igualdad de las mujeres con los hombres en todas las esferas de la vida, no solamente en el mismo proceso laboral, no es un fenómeno aislado,

sino una de las bases de las transformaciones socialistas. En el fondo se refleja el nivel y el volumen de la libertad real, de la democracia y de las condiciones sociales generales. Partimos de cómo es la relación de la sociedad hacia la mujer, del lugar que en ella ocupa, y esto prueba de que tipo de sociedad se trata.

El arreglo especial de las condiciones laborales de las mujeres, como también el cuidado extraordinario por las mujeres embarazadas y en la maternidad está garantizado sobre todo por la Constitución de la RSChS. La ley básica de este Estado garantiza a las mujeres la misma posición en el trabajo que a los hombres y tales condiciones laborales que les posibilita incorporarse al proceso laboral, teniendo en cuenta a sus requisitos fisiológicos y a su función social en la maternidad, en la educación de los hijos y en sus cuidados de ellos.

Esta disposición de la Constitución de la RSChS se refleja en todas las prescripciones jurídicas que estipulan la posición de la mujer en el trabajo, en caso de inaptitud laboral por razón del embarazo y maternidad y enfermedad de un miembro de la familia, etc.

El creciente empleo de las mujeres lleva consigo la incorporación de éstas a lugares de trabajo que anteriormente constituían el dominio de los hombres. La misión de la mujer como madre y las peculiaridades fisiológicas de su organismo no permiten, sin embargo, sin consecuencias desfavorables para su salud y para el desarrollo sano de las próximas generaciones, que sean empleadas en todos los trabajos que desempeñan los hombres. La vía principal para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres consiste en la liquidación sistemática de trabajos penosos y dificultosos, en la eliminación de trabajos dañinos a la salud, como también en la exclusión de mujeres embarazadas y madres en la maternidad, eventualmente, de todas las mujeres de algunos trabajos malsanos. En principio las mujeres no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos, en extracción de minerales o apertura de tuneles y galerías, etc., lo que está en consonancia con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

№. 45 sobre el empleo de mujeres en trabajos en la minería.

En la RSChS la mujer embarazada y la mujer-madre hasta el noveno mes después del parto no puede ser empleada tampoco en trabajos que, según el dictamen médico, amenazan su estado de embarazo y maternidad.

El círculo de trabajos prohibidos lo define exactamente el Código del Trabajo, según el cual las mujeres no pueden ser empleadas en trabajos que para ellas son físicamente inapropiados o dañinos a su organismo, especialmente trabajos que amenazan su misión maternal (Art. 150 párrafo 2. Código del Trabajo). A base de este reglamento el Gobierno de la RSChS aprobó el 7. de diciembre 1966 una resolución, publicada en la Gaceta Oficial y decretada bajo el №. 32/1967, con la cual ha fijado los principios para las listas y lugares de trabajo, prohibidos para las mujeres embarazadas y mujeres-madres hasta el noveno mes después del parto.

Para la ejecución de esta resolución del Gobierno, en cuya elaboración han participado expresivamente los sindicatos, los organismos centrales (ministerios), de acuerdo con el Ministerio de la Salud Pública, y los comités centrales de las uniones sindicales han publicado listas concretas de trabajos y lugares de trabajo prohibidos en las diferentes ramas y sectores. Al mismo tiempo se desprende del Código del Trabajo para los ministerios de las diferentes ramas industriales la obligación para que estas listas sean continuamente complementadas de acuerdo con los últimos conocimientos de la ciencia y técnica. Para las empresas se desprende de estas medidas la obligación de transferir a la trabajadora de un trabajo prohibido o de un lugar de trabajo prohibido a otro trabajo conveniente y esto también se haga, aunque la trabajadora misma no lo desee.

Se toman en cuenta también casos en que cierta mujer, por su estado de salud individual durante el embarazo o en la maternidad, no puede ejecutar algún trabajo sin peligro a su salud o la salud de su hijo, aunque este trabajo generalmente no le esté prohibido a otras mujeres y lo ejecuten sin dificultades.

Si los ingresos de una mujer encinta en el nuevo lugar de trabajo son más bajos, recibe de los recursos del seguro de enfermedad un plus de compensación. Los medios que están a disposición para estos fines no son pequeños y crecen sistemáticamente. Si en el año 1970 se dedicó para el plus de compensación la suma de 12 millones de coronas checoslovacas, en el año 1975 era ya el monto de 25 millones.

El Código del Trabajo, en concordancia con el Convenio №. 89 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la República Socialista de Checoslovaquia, permite el trabajo nocturno de las mujeres solamente en ciertas categorías de trabajo, nominalmente fijados. Se trata de trabajos que:

— tienen que ser efectuados durante la noche, porque el funcionamiento regular fue perturbado por catástrofe natural, o en otros casos excepcionales, o bién si peligra la salud y la vida;
— son necesarios para elaborar materias primas o productos que se estropean fácilmente y cuando es necesario salvarlos ante la destrucción segura;
— empeñan las mujeres en funciones de responsabilidad y de dirección o las que trabajan en las instituciones sanitarias, sociales o culturales, en establecimientos de alimentación pública, en telecomunicaciones y servicios de correos, en los ferrocarriles y transporte público y en la producción animal agrícola.

Aparte de los casos mencionados el Gobierno puede, después de debatirlo con el Consejo Central de los Sindicatos, llamar temporalmente al trabajo nocturno a mujeres mayores de 18 años si lo requiere el interés urgente de la sociedad, y si se trata de trabajos ligeros.

El trabajo de noche no se permite, sin embargo, en ningún caso a mujeres embarazadas y mujeres que cuidan un niño menor de 1 año (Art. 156 párrafo 3). En este caso no se permite excepciones, ni con el acuerdo de la mujer o a su petición.

La empresa necesita para emplear mujeres en trabajos nocturnos, en todo caso, el acuerdo del comité de

empresa del Movimiento Sindical Revolucionario. Y aunque se trate de trabajo nocturno en base de excepciones, acordadas por el Gobierno de la RSChS, necesita además el acuerdo del comité central de la unión sindical correspondiente.

Estos órganos sindicales pueden sujetar la otorgación del acuerdo al cumplimiento de ciertas condiciones, como son el establecimiento o mejoramiento de las instalaciones higiénicas para las mujeres, la creación de medidas organizativas adecuadas o técnicas para el trabajo, etc.

Las mujeres embarazadas y mujeres que cuidan de un niño menor de un año no pueden ser enviadas en viajes de misión laboral fuera del distrito a que pertenece la localidad de su vivienda o lugar de trabajo. Una mujer encinta o mujer que cuida de un niño menor de un año la organización la puede transferir a otro lugar de trabajo solamente a petición suya.

En relación con el parto y con el cuidado del recién nacido, le corresponde a la mujer una vacación maternal de 26 semanas; se concede por costumbre, desde el principio de la cuarta semana antes del día previsto del parto; a madres solteras la duración de la vacación maternal es de 35 semanas. Durante el tiempo de vacaciones pertenece a la mujer una ayuda metálica de los medios del seguro de enfermedad, que es administrado por los sindicatos. Los gastos de este subsidio crecen sistemáticamente.
La siguiente tabla de subsidios pagados lo documenta (en millones de coronas checoslovacas):

1965	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
553	1072	1170	1272	1430	1609	1685	1752

Después de agotar estas vacaciones, la organización tiene el deber de otorgar a la mujer una así llamada vacación maternal adicional, si la pide. Puede durar hasta que el hijo cumpla dos años de edad. Se posibilita así profundizar el cuidado por el niño. En su transcurso la mujer puede, si cumple con las correspondientes condiciones

legales, recibir el así llamado subsidio de maternidad. Se presta a las mujeres que además de cuidar de un niño de hasta dos años de edad cuida, por lo menos, de otro niño en edad escolar; en el cumplimiento de las condiciones fijadas por la ley el subsidio de maternidad puede ser otorgado también a una mujer que cuida de un niño (madre soltera, etc.). La cantidad de dinero dedicado a estos fines documenta el que las mujeres aprovechan cada vez más esta institución (los datos se expresan en millones de coronas checoslovacas):

1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
73	276	632	775	914	1019	1048

El Código del Trabajo asegura a las mujeres después de agotar la vacación maternal un empleo que corresponde al convenio laboral. Cuando la mujer vuelve después de terminar la vacación maternal al proceso laboral, la empresa está obligada a incorporarla al lugar de trabajo original. Solamente en casos excepcionales la pueden incorporar, con su consentimiento, a otro trabajo o la empresa está obligada a buscar otro empleo adecuado que corresponda a su calificación.

En cuanto a la incorporación a turnos, la empresa está obligada a tomar en cuenta las exigencias de las mujeres que cuidan de sus niños. La edad del niño no está fijada por el Código, así que se puede tratar de niños que ya han terminado la escuela básica, pero que para sus próximos estudios o el aumento de su calificación, o desde el punto de vista de sus necesidades sanitarias exigen un cuidado maternal mayor.

Las empresas además tienen que posibilitar una adaptación adecuada individual de la jornada laboral para las mujeres embarazadas y para las trabajadoras que cuidan de un niño menor de 15 años, según lo permitan sus condiciones de funcionamiento. La adaptación puede atañer principalmente al cambio del comienzo del horario de trabajo, distribución de los turnos, cambio del tiempo de descanso durante el trabajo, etcétera. También se puede tratar de acordar una jornada de trabajo más

corto que la fijada por la ley. El Código del Trabajo fija las pausas para la lactancia.

Otro mejoramiento de la protección de la mujer significó la modificación del Código del Trabajo en el año 1975. La empresa puede rescindir el contrato laboral con una mujer encinta y mujer que cuida de su hijo menor de 3 años, solamente en casos excepcionales por razones estipuladas exactamente por la ley, los cuales podemos caracterizar como, así lamados, cambios organizativos externos. En caso que excepcionalmente se realice el despido por las razones mencionadas, la empresa está obligada a buscar un trabajo nuevo adecuado para la mujer y eso según la necesidad no solamente con la ayuda del órgano correspondiente administrativo estatal (Comité Nacional), sino también con la ayuda de su órgano superior. Todas las mujeres que cuidan de sus hijos menores de 15 años disfrutan de esta ventaja. El plazo de despido no termina hasta que la empresa cumpla con su obligación y aunque se trate de algunos meses.

Además, la mujer no puede ser despedida aún cuando esté incapaz para el trabajo, si está hospitalizada o en tratamiento balneológico, si eventualmente ha sido liberada por un largo plazo para la ejecución de una función pública. Como tal se cuenta también una función en los sindicatos. Excepciones concernientes a la prohibición del aviso de despido están estipuladas por la ley.

Está absolutamente prohibido rescindir el contrato laboral a las mujeres en vacación maternal.

El Código del Trabajo impone a las empresas la obligación de crear otras condiciones convenientes para la incorporación laboral de las mujeres a través del establecimiento de un medio ambiente laboral y culto, a través del aseguramiento y prestación de medios de protección humana, de medios para la limpieza y de desinfección, etc.

Es un principio natural, y no solamente jurídico, sino también moral político, el que la mujer tiene derecho al mismo salario que el hombre, por el mismo trabajo.

Tiene también el mismo acceso a la educación y las mismas posibilidades de incorporación a cargos oficiales y funciones. Solamente para ilustración es posible indicar que en las universidades de la RSChS participan en el estudio regular, del total de estudiantes, el siguiente porcentage de mujeres:

Rama	Porcentage de mujeres
Facultad de Medicina	55,5
Facultad de Farmaciología	78,5
Facultad de Filosofía	53,6
Facultad Matemática-fisical	30,1
Facultad de Ciencias Naturales	53,0
Facultad de Pedagogía	76,8
Escuela Superior de Arte	38,7
Escuela Superior de Economía de Bratislava	55,0
Escuela Superior de Economía de Praga	51,5
Facultad de Derechos	53,6

Sería posible mencionar otros datos, especialmente sobre las mujeres que estudian en las escuelas profesionales medias y en otras escuelas profesionales (62,5%). Datos sobre la estructura del número de profesionales en la RSChS testimonia el trabajo exitoso de las mujeres:

Educación	% hombres	% mujeres
universitaria	28,6	15,4
profesional media con examen de bachillerato	51,7	57,7
profesional media	19,7	26,9

La participación de las mujeres en funciones de dirección de todos los grados en algunas categorías de trabajos es ya hoy día predominante. Así, por ejemplo, en las ramas de la economía llega al 68,5%, en el comercio y la gastronomía al 55,0%, en las bibliotecas al 90%. En la agricultura constituyen las mujeres el 46% de los trabajadores dirigentes, en la enseñanza el 47%,

en los tribunales, en los notariados y las procuradurías el 27% y entre los trabajadores científicos y de la investigación el 44%.

La mencionada incorporación social de la mujer y su participación en la vida pública no perjudica su misión maternal, ya que está asegurada por todo un complejo de seguridades jurídicas y sociales que la concede la sociedad socialista. Esto es posible documentar nuevamente a través de la palabra clara de las cifras que testimonian el crecimiento de la población en la RSChS:

Año	Aumento absoluto de la población
1970	228 531
1971	237 242
1972	251 238
1973	274 461
1974	291 364
1975	289 342
1976	287 134

La aprobación de medidas sociales, especialmente demográficas, que contienen nuestras prescripciones legales, se manifestaron así, en el tiempo actual disfrutan de las vacaciones maternales unas 350 000 madres, de esto en las vacaciones maternales prolongadas con el subsidio de maternidad 165 109 madres. Para poder hacer una comparación mencionamos que de esta vacación maternal prolongada disfrutaron en el año 1970 solamente 13 657 madres y un año más tarde llegaron a ser 60 070.

La gran atención no se manifiesta sólo en la fijación de las condiciones laborales para las mujeres, sino también fuera de la esfera laboral. Con esto está relacionado la sistemática ampliación de la capacidad de las casas-cunas y escuelas maternales, posibilitando a las mujeres el incorpararse cada vez más en una medida más amplia al trabajo social, sin que lo sea a costa del cuidado de sus hijos y familia. Así, la capacidad de las

casas-cunas en los ultimos 10 años ha crecido en un 40%. El número de plazas en las casas-cunas en el mismo período ha aumentado un 37%.

Para comparación podemos expresar algunos datos sobre el crecimiento del número de casas-cunas, escuelas maternales, guarderías escolares para alumnos en comparación con la República burguesa (A) y el desarrollo de estos establecimientos en el transcurso de la edificación socialista en nuestra República (B):

Año	Número de casas-cuna	Escuelas maternales	Guarderías escolares para los jóvenes y clubs
A 1937	86	2 689	— —
B 1955	1 155	6 310	1 993
B 1965	1 581	7 569	3 495
B 1974	1 639	8 871	4 512
B 1975	1 681	9 226	— —

Del número total de pacientes que se curan en nuestros balnearios el 57,10% son mujeres. El fondo de camas en los departamentos femeninos de los hospitales ha crecido de 6 531 en el año 1948 a 15 256 en el año 1974, esto quiere decir un 133,5%, el número de camas para infantiles de 4 416 a 11 948 en el mismo período.

Esto todo en su síntesis constituye el complejo de las seguridades sociales y jurídicas, brindado por la sociedad socialista a la mujer, lo que no se puede ignorar en la valorización de su posición en el proceso laboral.

Remuneración por el trabajo

Una parte importante del Código del Trabajo son los reglamentos concernientes a las cuestiones salariales, que expresan los principios socialistas de remuneración. Todo trabajador tiene derecho al salario por el trabajo ejecutado, según la cantidad, calidad y significado social del trabajo ejecutado. El Código del Trabajo en con-

sonancia con la política salarial sigue el objetivo de apoyar los intereses de los trabajadores por alcanzar los mejores resultados económicos, por el aumento de la producción y la productividad del trabajo, por el aumento de la economía, calidad y utilidad del valor del producto. Junto con los demás reglamentos salariales traza los postulados básicos para la creación del sistema salarial con el fin de que el salario contribuya al fortalecimiento de las relaciones laborales socialistas, a la profundización armoniosa de los intereses materiales individuales y colectivos de los trabajadores con los intereses de la sociedad y ayude a aumentar la calificación y conciencia socialista de los trabajadores.

Si el ingreso anual por habitante en el año 1960 representaba 8 865 coronas checoslovacas, en el año 1976 fue de 20 520 coronas checoslovacas*). Este crecimiento se manifestó también en el paso total de los ingresos de los hogares a una esfera de ingresos más alta.. En el año 1960 los ingresos del 60% de todos los hogares eran, por miembro de familia:, menos de 8 400 coronas checoslovacas, en el año 1975 era el 13%. En el año 1980 el grupo que representará estos ingresos será insignificante. Por el contrario los hogares con ingresos anuales sobre 19 200 coronas por miembro, que en el año 1960 eran muy pocos, representaron en el año 1975 ya casi una cuarta parte.

Mientras que los precios, al por menor de los alimentos fundamentales y de otros artículos para las necesidades vitales, quedaron inmutables. De esto se desprende el aumento real constante del salario de los trabajadores.

El salario en el socialismo es no solamente el equivalente del trabajo humano, sino también su evaloración y reconocimiento. No está desvalorado por el sistema de explotación, no está marcado por los fenómenos de la crisis. Como estímulo material es, además, un elemento moral, el motivo fundamental de los esfuerzos laborales en la edificación de la sociedad socialista.

---

*) 10 Kčs (Coronas Checoslovacas) = 1 Rublo aprox.

Estabilidad de la relación laboral y sus garantías

Una parte de la seguridad vital de cada ciudadano, es la estabilidad de su relación laboral y la garantía de sus derechos que se desprenden de esta relación. Por eso el Código del Trabajo parte en el arreglo de las diferentes instituciones del derecho laboral, del principio de la profundización de las seguridades legales y sociales de los trabajadores.

En la realización del trabajo común se llega a la confrontación, comparación, acercamiento de los intereses de toda la sociedad con los intereses de cada uno. El derecho laboral socialista se distingue por el alto grado de unión de estos intereses. Para los trabajadores honestos el interés de la sociedad es el suyo propio. Así entendemos también la defensa justa de los intereses de los trabajadores, que el Código del Trabajo les da amplias posibilidades.

Una fuente importante de los derechos y obligaciones en las relaciones laborales es el contenido acordado en el convenio laboral. Es el resultado del paso a la relación laboral voluntaria del ciudadano. El Código estipula el principio de que el convenio laboral se puede cambiar solamente cuando se llega a un acuerdo entre el trabajador y la empresa. La aplicación de este principio significa, sobre todo, el que la empresa tiene que asignar al trabajador el trabajo y el lugar de trabajo acordado y que no le puede cambiar a otro tipo de trabajo o lugar de trabajo que no corresponde al convenio laboral, sin su conformidad. Sin la conformidad del trabajador, a la empresa le corresponde el derecho de disposición solamente en casos excepcionales, definidos por el cálculo nominal cumpliendo las condiciones jurídicas.

La sociedad socialista desconoce el lockout del trabajo, ni conoce el despido como consecuencia de crisis económica. El Código del Trabajo no permite ningún albedrío en la rescinsión de la relación laboral por parte de la empresa y presta a los trabajadores sufi-

cientes garantías jurídicas. Esto se expresa en la redacción de los motivos del despido exactamente limitados y ligados a todo el sistema material de las condiciones legales.

La dirección de la empresa no puede despedir a los trabajadores por otros motivos que los que están expresados en la ley. Al mismo tiempo el principio consta que aun siendo dados los motivos legales, se puede rescindir la relación laboral solamente cuando no hay posibilidad de emplear al trabajador en su lugar de trabajo o domicilio ni aún después de su preparación previa, eventualmente si el trabajador no está dispuesto a aceptar tal trabajo, o llevar a cabo la preparación demandada.

Además hay situaciones establecidas en que al trabajador no se le puede rescindir la relación laboral, esto es cuando entra en vigor el período así llamado de protección. Es el período cuando el trabajador está enfermo o se cura las consecuencias de un accidente, cuando se haya ingresado en un sanatorio, cuando se haya en el servicio militar, etc. Y en estos casos existen excepciones estipuladas en la ley.

Igualmente las condiciones de medidas extraordinarias, como son la expiración de la relación laboral inmediata, están estipuladas exactamente en los reglamentos. La empresa puede rescindir la relación laboral inmediata según está expresado en el Código del Trabajo solamente en casos excepcionales, y ello solamente cuando:

a) el trabajador ha sido condenado por la ley por causa punitiva intencional, incondicional, encarcelamiento por un período de más de un año;
b) el trabajador violó la disciplina laboral en forma tan grave que no es posible, por razones de mantener la disciplina laboral en la empresa, su estancia en la empresa hasta que le caduque el plazo de despido;
c) el trabajador amenazó la seguridad del Estado y su mantenimiento en la empresa no es posible, sin que sea amenazado el cumplimiento correcto de las tareas de la misma, hasta que le cadúque el plazo de despido.

En todas estas intervenciones al convenio laboral son garantizados ampliamente los derechos de la organización sindical. Sin la aprobación previa de su comité de empresa no se puede rescindir la relación laboral del trabajador o derogar al instante su relación laboral, ni se le puede pasar a otro trabajo o a otro lugar a ejecutar un trabajo, que no haya sido acordado en el convenio laboral, si ha de durar el traspaso más de un mes. Sin este consentimiento las medidas tomadas por la empresa no son válidas.

Por el contrario el trabajador puede terminar su relación laboral en cualquier momento de acuerdo a los motivos especificados en la ley, llamados de calificación, o por otros motivos eventualmente sin estar estipulados.

Vacación de recreo

Uno de los derechos fundamentales de los trabajadores es el derecho a las vacaciones para el recreo, el Código del Trabajo dedica a ello un lugar considerable. Estipula por la ley la longitud de la vacación de acuerdo al tiempo que el trabajador lleva trabajando y se dan ventajas a los trabajadores menores de 18 años, a quienes se les reconocen unas vacaciones de una semana más.

Los trabajadores que trabajan en condiciones penosas y perjudiciales para la salud, se les facilita la vacación ulterior llamada adicional. Cierta particularidad de nuestro orden legal es dar ventajas a aquellos trabajadores que por razones de servicio toman sus vacaciones en el período de menos trabajo. Por cada semana tomada en este período se reconoce al cumplir esta condición estipulada dos días más y así la longitud de su vacación se prolonga; esto es, por epemplo, a los trabajadores de la construcción, de la agricultura y de otras ramas.

Las vacaciones de los aprendices es de 4 semanas de calendario. Los aprendices en la minería tienen derecho a 5 semanas de vacaciones.

Las vacaciones las determina la empresa según el plan de vacaciones, establecido de acuerdo con el comité de empresa del Movimiento Sindical Revolucionario. Las mujeres que terminan su vacación maternal se les favorece con el derecho que tienen a demandar que se les den las vacaciones de recreo correspondiente inmediatamente después de la vacación maternal.

También se tiene en cuenta a los ciudadanos que por cualquier razón no se han podido incorporar al proceso laboral permanente y, sin embargo, ayudan voluntariamente en los trabajos de temporada o en la recolección. Después de terminar la relación laboral se les reconoce por cada 25 días trabajados un salario adicional de 1/12 de vacación, que tendrían si estuvieran trabajando permanente.

Jornada laboral

La tendencia progresista del Código del Trabajo se refleja también en el desarrollo de la jornada laboral. Previo a ser vigente el Código del Trabajo la jornada laboral era de 48 horas semanales. El Código del Trabajo estipuló la longitud máxima de 46 horas y se contaba con la posibilidad de su futuro acortamiento. El auge económico permitió que en el año 1966, en la mayoría de las empresas, se introdujera la jornada laboral semanal de 44 horas. Dos años más tarde se estableció en la mayoría de las empresas, la jornada de trabajo de 42,5 horas, en los centros de trabajo donde se trabaja en dos turnos 41 y 1/4 de horas y en los lugares donde se trabaja permanente y en tres turnos 40 horas semanales. La semana de 5 días laborales es hoy día un sistema legal del programa de la jornada laboral. Contándose en la jornada laboral 15 minutos de descanso para alimentarse y descansar, los cuales las empresas tienen la obligación de dar después de 5 horas de trabajo ininterrumpido. En su total esto significa que a cada trabajador se le acorta su jornada de trabajo en una hora y cuarto semanal.

En consonancia con los principios de la moral socialista se facilita a los trabajadores más tiempo libre, no solamente por los obstáculos en el trabajo por motivo de interés general, sino también en una gran amplitud para atender los asuntos personales. Si se trata de motivos serios, se le da al trabajador la indemnización de su salario.

Detalladamente es definido el trabajo extra y son estrictamente estipuladas las condiciones sobre cuando puede ser introducido, pero sólo después de ser aprobado por el comité de empresa de la organización sindical.

Seguridad y protección de la salud en el trabajo

Una parte notable del Código del Trabajo se dedica a las cuestiones de la seguridad y protección de la salud en el trabajo. Como un principio fundamental se estipula que las atenciones sobre la seguridad en el trabajo y la salud de los trabajadores en el trabajo es una parte equivalente e inseparable de la planificación de la producción y demás tareas laborales. Al evalorar como se cumplen las tareas laborales de producción y otras y en su remuneración del trabajo, las empresas parten de los resultados unidos económicos y del grado alcanzado en las atenciones a la seguridad y protección de la salud en el trabajo.

Las empresas y los órganos superiores, incluyendo los ministerios y los órganos centrales, tienen la obligación de crear constantemente las condiciones para la seguridad e higiene del trabajo y sin deficiencias para evitar los accidentes laborales. Por el cumplimiento de las tareas de las empresas sobre la seguridad y protección de la salud en el trabajo, los dirigentes son responsables en todos los grados de la dirección, según la importan-

cia de sus funciones. Estas tareas son una parte inseparable de sus obligaciones en la dirección y organización del trabajo. A los sindicatos también les corresponde un lugar importante en la esfera de la protección y seguridad en el trabajo.

Al sistema de las normas legales correspondientes a esta esfera importante de las actividades de los sindicatos pertenecen las instrucciones del Consejo Central de los Sindicatos sobre la posición y tareas del Movimiento Sindical Revolucionario en los cuidados sobre la seguridad y protección de la salud en el trabajo, aprobado por la asamblea plenaria del Consejo Central de los Sindicatos del 11. 10. 1973, que fueron publicados en la Gaceta Oficial de la RSChS.

Los órganos del Movimiento Sindical Revolucionario cumplen las tareas de las atenciones sobre la seguridad y protección en el trabajo como una de sus funciones fundamentales de la defensa de los justos intereses de los trabajadores en consonancia con el aseguramiento de los intereses de toda la sociedad.

En representación de todos los trabajadores gestionan en el cuadro de las atenciones complejas de los trabajadores las cuestiones del mejoramiento del medio ambiente laboral y la prevención de accidentes, de la salud y de incendios con los órganos estatales y de la economía, les presenta sus propuestas, temas y observaciones, exigen y controlan su realización.

Organizan la participación activa de los trabajadores en la solución de todas las cuestiones referentes a las atenciones sobre la seguridad y defensa de la salud en el trabajo, controlan como cumplen las empresas y sus órganos superiores y centrales sus obligaciones, en sus actividades de dirección y control.

Los órganos del Movimiento Sindical Revolucionario tienen poderes para ejecutar los controles públicos, entrar en todos los centros de trabajo, instalaciones para los trabajadores y demandar de los trabajadores dirigentes y de los órganos directivos todas las informaciones necesarias, documentos y aclaraciones.

Los comités de empresa controlan el cumplimiento de las obligaciones de la dirección económica de las diferentes empresas que se desprenden de las regulaciones del Código del Trabajo, de las prescripciones sobre la seguridad, higiene e incendios y sobre las prescripciones concernientes a las condiciones laborales de la mujer y de los trabajadores jóvenes; la observación de las disposiciones sobre el registro y evidencia de los accidentes laborales. Participan en la investigación de sus causas y de las causas que motivan las enfermedades profesionales, examinándolas ellos mismos según las necesidades, gestionan las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlan el cumplimiento de las medidas de corrección, la observación de las disposiciones sobre el equipamiento de los trabajadores con medios de protección personal de trabajo y los medios necesarios para la limpieza y desinfección.

Se verifica si la dirección de la fábrica en el lapso de 30 días desde el día que surgió el daño presenta para ser discutidas sus propuestas para cubrir los daños causados a los trabajadores y deliberar sobre sus derechos con los trabajadores damnificados o con los familiares de los finados.

Controlan la ejecución de la instrucción y adiestramiento de los trabajadores por la dirección de la organización; una atención especial se dedica a la instrucción de los aprendices y jóvenes trabajadores para que el sistema y nivel de la instrucción de los dirigentes encargados de la seguridad y protección de la salud en el trabajo corresponda al nivel de la técnica y de la producción.

Vigilan el que la dirección de la empresa aplique las sanciones disciplinarias a aquellos trabajadores, que no cumplen sus obligaciones que para ellos se desprenden, para el aseguramiento de la seguridad y protección de le salud en el trabajo, eventualmente para que demanden indemnización por las pérdidas ocurridas por este incumplimiento.

Los comités de empresa controlan en los centros de trabajo el cumplimiento de las medidas impuestas por

los órganos de la inspección estatal, profesional y verifican su eficiencia, demandan de ellos informaciones y les advierten por las deficiencias o defectos en los centros de trabajo, en los equipos y en las actividades que son de su competencia.

Los derechos correspondientes pertenecen a otros órganos sindicales superiores, y a los inspectores sindicales de la protección y seguridad en el trabajo, en el presente trabajan más de 70 mil de ellos.

Como parte de esta actividad son los exámenes regulares de la seguridad en el trabajo, los cuales por iniciativa de los sindicatos se ejecutan cada año en todos los centros de trabajo. Sus resultados son la corrección efectiva de las deficiencias.

Los órganos del Movimiento Sindical Revolucionario, además del derecho a los controles públicos, tienen el deber de demandar de la dirección de la empresa la eliminación de las deficiencias en la marcha de las máquinas y equipos, durante el proceso laboral y en caso de que haya amenaza directa a la vida o a la salud del trabajador prohibir el trabajo extra y el trabajo de noche, que podría amenazar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores.

Todo esto se expresa favorablemente en el descenso constante de los accidentes laborales. Solamente en el período desde el año 1968 hasta fines del año 1976 disminuyó el número de accidentes laborales en un 22,5%. Durante esta tendencia descendente creció el monto pagado a título de indemnizaciones por los accidentes laborales un 45 %. También el número de trabajadores indemnizados por accidente aumenta y en el año 1976 representaba el 76 %. En esto participa la introducción consecuente de los reglamentos jurídicos por parte de los órganos sindicales y sus controles efectivos en ese sector. El Tribunal Supremo en la RSChS en su informe presentado a la Asamblea Federal constata que debido a la ayuda efectiva de los sindicatos los casos litigiosos indemnizados son tramitados en su mayoría fuera del Tribunal Supremo y que a los procedimientos judiciales llegan solamente el 0,5 %.

Indemnización de daños

Con las atenciones por la seguridad en el trabajo está relacionado la orden legal por la indemnización de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales. En consonancia con las ideas del humanismo socialista se estipula la responsabilidad objetiva de las empresas por los daños que el trabajador sufra, como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional. Se expresa así tan importante principio socialista de la relación laboral, que el riesgo del trabajo está por parte de la empresa. De su responsabilidad por la indemnización, la empresa puede despojarse solamente cuando puede demostrar que han sido cumplidas todas las condiciones que fija en este sentido el Código del Trabajo.

Según el Art. 191 del Código del Trabajo a la empresa le dispensa de la obligación de indemnizar tales daños solamente cuando pueda demostrar que el trabajador sufrió el accidente o enfermedad profesional por haber violado él mismo los reglamentos de la seguridad, de los cuales fue debidamente informado y cuya observación la organización, en realidad, demandó y controló.

Otra de las posibilidades para que la empresa se le dispense es cuando puede demostrar que el trabajador sufrió el daño por embriaguez y ésta fue la causa del daño durante lo cual la empresa no lo pudo evitar. La obligación de la empresa es no permitir entrar al trabajo a personas embriagadas y tomar las medidas de control correspondientes y organizativas para que los trabajadores no tomen bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

Parcialmente a la empresa se le puede dispensar la indemnización cuando puede demostrar que las circunstancias mencionadas han sido una de las causas del accidente, eventualmente, si el daño sufrido por el trabajador en su salud fue porque obró en contra del acostumbrado comportamiento normal, así que es natural que se portó descuidadamente y tuvo que ser, en vista de su calificación y realidades, consciente de que

el accidente o enfermedad profesional podía motivarse. En este caso, no obstante, la empresa tiene la obligación de pagarle, siempre, por lo menos un tercio del daño originado. Mientras que no se pueda considerar "actuación descuidada" a los descuidos corrientes y actuaciones que se desprenden del riesgo del trabajo.

La empresa no puede en ningún caso despojarse de su responsabilidad si el trabajador sufrió un accidente laboral al evitar daños, que amenazaban a la empresa o amenazaban a la vida y salud suya o de sus compañeros de trabajo. Esta situación por general requiere que el trabajador utilice cierta actuación arriesgada y sería en contra de los principios del humanismo socialista, el que por eso le fuera reducida su indemnización por el daño.

Además de la indemnización por la pérdida de su salario, eventualmente su pensión, a los trabajadores les corresponde la indemnización por las dolencias y por el eventual sufrimiento y empeoramiento de su aplicación social, si es que el accidente o la enfermedad profesional le deja resultados permanentes. Finalmente el trabajador tiene derecho también a indemnización por los daños materiales, o sea, por los daños causados a los objetos de su propiedad, que el trabajador sufrió durante el accidente laboral. Se trata por regla general de indemnizar la vestimenta dañada, pero también los objetos que el trabajador por general utiliza, como, por ejemplo, el reloj y en condiciones estipuladas el dinero, joyas, etc., los cuales fueron rotos o destruidos como resultado del acontecimiento, que tuvo como resultado el accidente laboral. El monto de estas indemnizaciones puede alcanzar en algunos casos a sumas considerables, sobre todo si el trabajador con la aprobación del organismo hizo uso de su propio vehículo para el cumplimiento de sus tareas y sufrió un accidente. Al fallecer un trabajador como resultado de accidente laboral o enfermedad profesional los familiares del difunto tienen derecho a una indemnización determinada para cubrir los gastos del sepelio, de su alimentación y una indemnización en metálico extraordinaria.

Es necesario solamente de nuevo subrayar la importante realidad, que el trabajador, eventualmente los familiares del finado, puede demonstrar posteriormente lo que el accidente laboral o enfermedad profesional le surgieron de daños, hasta cual es su monto, mientras que todo lo demás lo tiene que demostrar la empresa.

También en la esfera de indemnización de otros tipos el Código del Trabajo contiene otras garantías importantes, sobre todo, para que todo el riesgo del trabajo no se pase al trabajador. Si el trabajador causa a la empresa por sus descuidos daños, está garantizado el que su indemnización sea para él llevadera. Por eso se estipula, que el trabajador tiene que indemnizar solamente hasta cierta suma, la cual sea igual al triple de su salario mensual y la empresa la puede rebajar hasta un tercio. Por los daños causados por la fabricación de productos defectuosos, tiene la obligación de indemnizar los daños con un límite mucho más bajo — el 50 por ciento de su salario mensual. Solamente cuando el trabajador se hizo cargo a base de un acuerdo por escrito especial de responsabilidad material por el conjunto de valores confiados a facturar o de cierto objeto contra certificado, tiene la obligación de indemnizar todo el daño causado, mientras no demuestre que no es culpable del daño.

Para los trabajadores, sin embargo, es mucho más importante la obligación de la empresa de indemnizarles los daños sufridos durante la ejecución de sus obligaciones laborales o de otra forma, que el accidente o enfermedad profesional. La empresa les responde por cada daño sufrido por la violación de los reglamentos jurídicos cuando éstos los violó el trabajador jefe, por alguno de los compañeros de trabajo del perjudicado y finalmente hasta cuando fue causado por otra persona. También tiene la obligación de indemnizar al trabajador el daño que se le ha causado a consecuencia, por ejemplo, de ser traslado a otro trabajo contra la ley, por no darles vacaciones para el descanso, por haber dado datos falsos en el material personal de trabajo,

robos u otras pérdidas de propiedades y por rescindir la relación laboral en contra de la ley.

También en estos casos juega un papel importante la organización sindical. Así que si la empresa demanda del trabajador la indemnización del daño, un monto que sobrepasa cierta suma, tiene la obligación de discutirlo con el comité de empresa de la organización de base del Movimiento Sindical Revolucionario.

Sí el trabajador indemnizó por lo menos dos tercios del daño causado y tiene resultados extraordinarios en el trabajo, la empresa puede, si el comité de empresa lo propone o con su consentimiento, perdonarle el resto de la indemnización por los daños causados (Art. 186 del Código del Trabajo).

El cuidado por los trabajadores en el derecho laboral

La sociedad socialista considera el trabajo humano no solamente como la fuente principal del desarrollo económico y el crecimiento constante del nivel de vida, sino como una necesidad del hombre socialista, el cual trae sentimiento de satisfacción, autorrealización, felicidad. Todo lo que se ha logrado en el último período de desarrollo en la República Socialista de Checoslovaquia testimonia que el centro de las atenciones de la sociedad socialista es el pueblo trabajador y que todo se hace por su bien y desarrollo.

Por eso también el cuidado por las necesidades e intereses de los trabajadores es comprendido en el espíritu de la política del Partido Comunista de Checoslovaquia en el amplio sentido de sus atenciones sobre todo lo que mejora las condiciones laborales y la vida de los trabajadores y demás ciudadanos.

La resolución del IX Congreso Sindical General en el año 1977, fijó las tareas concretas a largo plazo en la esfera de las atenciones a los trabajadores como una parte integral de la política social y económica del Partido Comunista de Checoslovaquia y del Gobierno

de la RSChS. El Consejo Central de los Sindicatos y las uniones sindicales junto con los órganos estatales se concentraron en los problemas más candentes de la protección de la salud y seguridad en el trabajo, sobre las condiciones higiénicas y vitales, el recreo y el descanso, de la alimentación fabril, etc. Un gran énfasis se pone al programa unido de las atenciones complejas de los trabajadores en el plan de la fábrica y su cumplimiento y también en los convenios colectivos.

En armonía con estos principios, el Código del Trabajo también se preocupa por el medio ambiente laboral y las condiciones de trabajo.

Estipula a las empresas la obligación de preocuparse por el perfeccionamiento de la organización del trabajo, por eliminar el cansancio laboral, y sobre el aspecto y arreglo del medio ambiente laboral del centro de trabajo. De esto también depende la obligación de instalar, en una amplitud proporcional, centros higiénicos y sociales, consultas médicas y establecimientos, mantenerlos y mejorarlos. No olvida tampoco la alimentación en las fábricas, cuya efecto es una de las demandas del Código del Trabajo en la esfera de las atenciones por los trabajadores. La ventaja de la alimentación fabril es ante todo el que el comedor está en la cercanía del lugar de trabajo y que el trabajador así puede consumir comida caliente, por la cual la fábrica paga una parte del costo del fondo de las necesidades culturales y sociales.

El Código del Trabajo cuenta también con la participación activa de las empresas en la vida cultural y deportiva de sus trabajadores, sobre todo en el sentido que la empresa instala y mantiene centros culturales, salas de ejercicios físicos, instalaciones para el deporte y el turismo y casas de descanso de la empresa. Además de esto existe también el recreo central organizado del Movimiento Sindical Revolucionario en los lugares más bellos del país y en el extranjero. Actividades especiales se organizan durante las vacaciones escolares invernales y veraniegas para los niños. En todas estas formas de recreo, en el país y el extranjero solamente

en al año 1976 participaron 465 390 trabajadores y sus hijos, lo que significa un aumento de 18% más que hace cinco años.

Todo ciudadano puede pasar, no obstante, sus vacaciónes según su propio deseo — individualmente en el país o en el extranjero, o en las giras que organizan algunas agencias de viajes.

Por los difirentes servicios que se prestan a los trabajadores éstos contribuyen en casi una mitad, mientras no los reciban completamente gratis. Alrededor del 30% se cubre de los medios de la empresa, aproximadamente el 17% del fondo de las necesidades culturales y sociales y el 5% cubren los órganos sindicales.

El fondo de las necesidades culturales y sociales, como atestigua su apelativo, está destinado para cubrir las necesidades culturales y sociales de los trabajadores. Es creado de la contribución de la empresa, la cual tiene la obligación de entregar a este fondo una suma que representa un cierto porciento del volumen de su fondo salarial y es administrado por los sindicatos y la dirección de la empresa. De su presupuesto decide en última instancia la asamblea general de la organización sindical de base. Para ilustración de como se utilizan los medios mencionados, mostramos algunos renglones de los gastos del presupuesto del año 1976:

préstamos sin interés para construcción de viviendas	624,0 millones coronas
préstamos sin interés para equipamiento del hogar	166,3 millones coronas
contribución para los comedores de las fábricas	488,4 millones coronas
contribución para el recreo central del Movimiento Sindical Revolucionario	144,2 millones coronas
contribución para el recreo en el extranjero	386,6 millones coronas
contribución para el recreo de empresa	599,0 millones coronas
contribución para el recreo infantil	248,8 millones coronas
total	3,5 mil millones coronas

Con esto, sin embargo, el fondo no se agota. De acuerdo a las directivas promulgadas por el Consejo Central de los Sindicatos y el Ministerio Federal de Finanzas es posible utilizarlo igualmente para cubrir los gastos concernientes a las curas en balnearios, para la compra de regalos, para la instrucción y actividades culturales.

Una parte de las atenciones a los trabajadores es la preocupación por la vivienda. De acuerdo al Código del Trabajo, las empresas ayudan a que sus trabajadores vivan adecuadamente, apoyan su participación en la construcción de casas, se cuidan por aumentar el nivel de su hogar, construyen y administran casas de vivienda para sus trabajadores. En el Quinto Plan Quinquenal (1971—1975) la línea, en este sector, trazada por el XIV Congreso del Partido Comunista de Checoslovaquia fue sobrecumplida considerablemente — se construyeron más de medio millón de viviendas con todo confort. En el Sexto Plan Quinquenal, que comenzó el año 1976, serán construidas 640 000 viviendas similares.

Con la edificación de la sociedad socialista desarrollada crecen las exigencias en respecto a la calificación profesional de los trabajadores. Su aumento sistemático y su amplitud es una condición para el cumplimiento de las tareas exigentes que se despreden de los planes a largo plazo del desarrollo económico y social. Con la marcha de la revolución científico-técnica, la clase obrera gobernante está interesada directamente en sus resultados, condicionando que el constante crecimiento de la capacidad profesional de los trabajadores no es solamente su asunto particular, sino que es objeto de interés de toda la sociedad.

A las empresas se les ha encargado el cuidar de la calificación de los trabajadores con la instalación de escuelas de trabajo de las fábricas, organizando cursos especializados profesionales, organizando el cambio fraternal de experiencias y, no en último lugar también, haciendo posible el estudio a sus trabajadores durante el empleo, prestándoles aseguramiento material de acuerdo a las prescripciones correspondientes y el tiempo libre para

el estudio. A los trabajadores que comienzan la relación laboral sin calificación, se les asegura el conseguir una calificación dándoles cursos gratuitos. A los trabajadores jóvenes, que comienzan su relación laboral, la empresa tiene la obligación de adiestrar, permitirles pasar las pruebas de calificación y eventualmente prepararlos para los exámenes de aprendizaje.

Por mediación de las prescripciones sobre el aseguramiento de enfermedad y de jubilación el Código del Trabajo determina el aseguramiento de los trabajadores durante el tiempo de incapacidad temporal para el trabajo por enfermedad, embarazo y maternidad, como también sus subsidios en la invalidez y vejez. En abril de 1975 acordaron medidas conjuntas el Comité Central del Partido Comunista de Checoslovaquia, el Gobierno de la RSChS y el Consejo Central de los Sindicatos, para el perfeccionamiento del aseguramiento de pensiones, el cual mejoró los ingresos de las pensiones de más de 3 millones de jubilados y requirió solamente en el año 1976 más de 3 mil millones coronas checoslovacas. Esta suma aumentará cada año.

Las prescripciones laborales jurídicas protegen los derechos de los trabajadores también al retornar al trabajo después de terminar la enfermedad. Les dan la garantía que la empresa tiene que incorporarlos en su trabajo y lugar de trabajo original, y solamente en casos excepcionales, estipulados por la ley sobre el trabajo, de acuerdo a los convenios equivalentes, puede dejar de hacerlo.

Igualmente se arregla el empleo de personas con capacidad laboral alterada, en lugares de trabajo ventajosos y se ejerce influencia sobre las empresas para que creen las condiciones de trabajo correspondientes para tales personas.

El programa económico y social del XV Congreso del Partido Comunista de Checoslovaquia, que expresa la unidad del ascenso de la economía y el profundizamiento de las seguridades sociales, fortalece aún más expresivamente la ligazón entre los resultados del trabajo y la satisfacción de las necesidades individuales y de

colectivos; soluciona muchísimas tareas complejas económicas y sociales teniendo constantemente presente su dependencia. El mejoramiento de los cuidados por los trabajadores juega una parte activa en la lucha por el desarrollo de la producción y el aumento de la productividad del trabajo, de su alta efectividad y calidad, de la creación de otras fuentes. Así lo confirma el acondicionamiento mutuo de ambas tareas claves, que en las actividades cotidianas marchan adelante como si fueran una sola tarea conjunta de los sindicatos.

Condiciones laborales de los jóvenes

En el contenido del Código del Trabajo se tiene en cuenta la regulación especial de las condiciones de trabajo para los jóvenes, a quienes la empresa puede emplear solamente en trabajos adecuados a su desarrollo físico e intelectual. En el trabajo tiene la obligación de prestarles las atenciones máximas. En colaboración con las organizaciones sociales asegura a los jóvenes la utilización provechosa del tiempo libre ante todo para su desarrollo cultural y el descanso.

Los jóvenes no pueden trabajar en trabajos extras y en trabajos nocturnos. Algunos trabajos están terminantemente prohibidos a los jóvenes teniendo en cuenta las peculiaridades anatómicas, fisiológicas y psíquicas de su edad. La lista de estos trabajos son generalmente cumplimentadas y arregladas en armonía con los conocimientos más modernos de la ciencia y la técnica.

Con el cuidado dedicado a las condiciones de trabajo de los jóvenes están relacionados también los reconocimientos médicos, que la fábrica tiene la obligación de asegurar a los jóvenes antes de comenzar la relación laboral e instrucción de aprendizaje y ante su traslado a otro trabajo. Los reconocimientos médicos se ejecutan según las necesidades, pero una vez al año por lo menos.

Detalladamente está prescrito el derecho legal de la posición de los aprendices, sobre todo las obligaciones

de las empresas hacia los aprendices durante el período de aprendizaje y después de su expiración. La posibilidad de despido de los jóvenes aprendices está limitada por motivos en el Código del Trabajo con precisa exactitud y está ligada a una serie de condiciones reglamentadas.

III

PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS CHECOSLOVACOS EN LA FORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES JURÍDICAS

Derecho de decisión, codecisión y coparticipación

En el prólogo ya se subrayó el que los sindicatos tienen un interés máximo en la formación de los derechos laborales. No menos interesados están por la aplicación de los reglamentos laborales jurídicos.

Esto se desprende de su misión fundamental como organización que representa los intereses de la clase obrera y demás trabajadores.

Su posición está legalmente plasmada en la Constitución y en el sistema de leyes, con las cuales se garantiza el que la organización sindical ejecute sus actividades a base de los principios de la democracia interno-sindical, dirigiendose por sus propios estatutos.

Un papel importante recae sobre todo a los órganos sindicales de las fábricas y demás centros de trabajo, donde se crea el producto nacional y donde se decide directamente del auge de la producción de la sociedad y el nivel de vida de los trabajadores. Por eso el IV Congreso Sindical General aprobó en el año 1959 la resolución sobre la posición de los comités de empresa de las organizaciones de base del Movimiento Sindical Revolucionario, la cual se convirtió en una prescripción obligatoria general. Es el anexo a la ley 37/1959 Reec. y decretos y el Código del Trabajo. En esta resolución está plasmado el derecho legal de las organizaciones de base del movimiento sindical. Se parte en ella de la idea

de que hacer valer las relaciones de cooperación fraternal mutua entre la dirección de la empresa y el comité de base es una precondición importante para el cumplimiento de las tareas de la economía nacional y otras de toda la sociedad, la garantía de los derechos de los órganos sindicales y de los trabajadores. Por eso están exactamente definidos los poderes de los órganos sindicales y demás circunstancias, decisivas para sus relaciones en respecto a los órganos de la economía y de la dirección del Estado. Los comités de empresa aplican sus poderes en forma de decisiones, codecisiones, coparticipación y controles sociales.

La coparticipación del comité de empresa con la dirección representa tales formas de colaboración en las cuales ambas partes tramitan los problemas decisivos, se intercambian informaciones y opiniones, las consultan, sin embargo, la decisión final corresponde a la dirección de la administración económica. Esta puede tomar otro criterio que el que tiene el órgano sindical, pero tiene la obligación de razonar a los sindicatos por qué ocurrió esto. En forma de coparticipación los comités sindicales tramitan con la dirección de la empresa sobre todo las cuestiones de la preparación, formación y cumplimiento del plan económico, el auge de la iniciativa laboral, la violación de la disciplina laboral, el aumento de la productividad del trabajo y las atenciones generales para el mejoramiento de las condiciones vitales, laborales y de la salud de los trabajadores.

La codecisión del comité de empresa con la dirección económica quiere decir, que la empresa podrá llevar a cabo ciertas medidas con eficacia jurídica solamente una vez que haya dado el visto bueno el comité de empresa de la organización sindical o de acuerdo con él. Este poder se relaciona sobre todo con las medidas referentes a los intereses más importantes de los diferentes trabajadores o colectivos de trabajadores.

El comité de empresa así codecide en la promulgación y cambios de las prescripciones laborales, en el arreglo global de la jornada laboral, en la formación del plan de vacaciones, en las medidas de principio en la esfera

de remuneración por el trabajo ejecutado. Da previo consentimiento para traspasar al trabajador a otro trabajo y su traslado a otro lugar a realizar el trabajo, en caso que el Código del Trabajo, bajo ciertas condiciones, permita a la organización estas medidas. Su previo consentimiento es necesario cuando la empresa quiere rescindir la relación laboral con el trabajador, con su despedida o rescisión inmediata. Codecide también en una serie de otras cuestiones, como son el arreglo del Código del Trabajo y la resolución del IV Congreso Sindical General.

En una serie de casos los sindicatos mismos deciden sobre las cuestiones legales concernientes a los intereses de los trabajadores. Se trata sobre todo en la esfera completa del seguro de enfermedad, el cual es administrado por los sindicatos. Dentro del cuadro de las condiciones estipuladas por la ley deciden del monto de los subsidios de enfermedad del seguro, incluyendo los suplementos infantiles, sobre los subsidios en la maternidad y contribución maternal. Si verifica que la empresa pagó subsidios de enfermedad que están en contradicción con las prescripciones vigentes, para su próximos pagos. Los órganos sindicales también deciden solos a quién serán pagados los subsidios familiares para que sean protegidos los intereses de los niños u otros miembros justificados de la familia.

Es de su poder exclusivo también la asignación de los bonos para los tratamientos de los trabajadores y sus familiares en los balneareos, si el médico recomienda tal tratamiento. Igualmente así asigna a los mejores trabajadores y a los miembros de sus familias los bonos para el recreo central organizado del Movimiento Sindical Revolucionario, administra los edificios de recreo de las empresas y organiza la recreación de los niños de invierno y verano.

Como ya ha sido mencionado, si se verifica al hacer el control social en la protección y seguridad en el trabajo algunas deficiencias, los órganos sindicales correspondientes están justificados para tomar decisiones sobre las medidas necesarias a aplicar. Tienen el derecho de demandar de la dirección de la empresa ins-

trucciones obligatorias para eliminar las insuficiencias y si es indispensable dar instrucciones de prohibición del trabajo en tal máquina, en cierto centro de trabajo o hasta en toda la fábrica, eventualmente prohibir el trabajo extra o el trabajo nocturno, si es que se está ejecutando en condiciones amenazantes a la salud de los trabajadores.

Los convenios colectivos — instrumento importante para el fortalecimiento de las relaciones laborales jurídicas

Un papel importante en el arreglo de las relaciones entre los colectivos de trabajadores y la dirección de las empresas socialistas juegan los convenios colectivos.

Se trata de una institución jurídica tradicional, conquistada en el movimiento obrero internacional, la cual en las condiciones de la sociedad socialista ha tomado un contenido cualitativo nuevo. Los convenios colectivos no son solamente un instrumento importante jurídico para la protección de los intereses justos de los trabajadores y colectivos de trabajadores, sino que al mismo tiempo son un instrumento firme económico y político, que asegura la participación de los trabajadores en el desarrollo de la empresa. Crean los requisitos para el profundizamiento de la participación de los trabajadores en la dirección y en el desarrollo de la producción, para el aumento de la productividad del trabajo. Comprenden medidas concretas firmes y compromisos para el cumplimiento de las tareas planificadas por la empresa, para la introducción de los principios socialistas en la remuneración por el trabajo y por el mejoramiento del ambiente laboral, vital, higiénico, social y cultural de los trabajadores. Contribuyen en medida significativa al profundizamiento de la democracia socialista, a la disciplina laboral consciente y a la profundización de las relaciones fraternales en el centro de trabajo.

Son concluidos entre colectivos de trabajadores y la empresa. En nombre de los trabajadores concluye el

convenio el comité de empresa de la organización sindical; en casos excepcionales otro órgano sindical, en nombre de la empresa el trabajador dirigente correspondiente.

El convenio colectivo y también sus cambios y suplementos tienen que ser concluidos por escrito. El proyecto del convenio tiene que ser discutido previamente y aprobado por la asamblea general o la conferencia de delegados de la organización de base del Movimiento Sindical Revolucionario. Sin esta deliberación y aprobación el convenio colectivo no es válido.

Con la firma del director de la empresa y del presidente del comité de empresa de la organización sindical, quienes representan a ambas partes, el convenio pasa a ser obligatorio para ambas partes.

El convenio colectivo contiene:

- tareas concretas para los trabajadores y la empresa, para asegurar el cumplimiento del plan de la empresa, incluyendo las medidas concretas para eliminar el trabajo extra, el cual en algunas ramas de la economía nacional es debido a la falta de trabajadores,
- compromisos concretos para aumentar las actividades educativas en interés de profundizar los conocimientos y experiencias de los trabajadores,
- el volumen total de los medios salariales que se desprenden del volumen planificado de rendimiento y las ganancias y el monto promedio del salario,
- las medidas concretas para el aumento justo del promedio de los salarios y demás medidas en la esfera salarial, sobre todo las condiciones detalladas para la prestación de la participación en los resultados económicos, el proceso y condiciones para el reconocimiento de la remuneración en aniversarios de natalicio y de trabajo significativos por los resultados exitosos alcanzados durante largos años, el monto adicional por el trabajo nocturno, manera y amplitud ventajosa por los trabajos realizados los sábados

y domingos y demás detalles sobre algunos salarios adicionales,
- las medidas concretas, que serán realizadas para el mejoramiento de las condiciones laborales, higiénicas, culturales, sociales y otras, condiciones vitales y por el cumplimiento complejo del programa de las atenciones para los trabajadores, que se elaboran en las empresas para un período de tiempo más largo,
- estipulaciones, orientadas a una activa utilización de los medios del fondo de las necesidades culturales y sociales.

Ambos firmantes del convenio estipulan en él también el método de su control. Se trata de controles corrientes regulares, cuyos resultados en los plazos fijados deliberan en las asambleas generales, eventualmente en las conferencias de delegados de las organizaciones sindicales de base.

Los trabajadores dirigentes de la administración económica y de los órganos sindicales tienen la obligación de vigilar constantemente cómo se cumplen los compromisos en los convenios colectivos. El incumplimiento motivado se considera como violación de la disciplina laboral y de ello se sacan las consecuencias, incluyendo la imposición de medidas disciplinarias a los dirigentes culpables, con ellos se puede, en casos serios o por repetición de la violación de la disciplina laboral, llegar hasta rescindir la relación laboral. El comité de empresa tiene poderes para exigir responsabilidad a los trabajadores dirigentes que no cumplen sus obligaciones que se desprenden para ellos del convenio colectivo. Por ejemplo, demandar que los órganos superiores utilicen contra los trabajadores dirigentes culpables castigos, ante todo el acortamiento o retiro de los premios, que se le impongan medidas disciplinarias y en casos más serios hasta la revocación del cargo dirigente.

Los derechos que surgen en base al convenio colectivo para los obreros en caso de no ser cumplidos, se reclaman como otras demandas de los trabajadores en relación laboral, o sea por medio de la comisión de la organización sindical de base, encargada de solucionar los litigios laborales, eventualmente en el tribunal.

Si se llega a un litigio por un derecho, correspondiente al colectivo de trabajadores, lo soluciona el órgano sindical superior de acuerdo con el órgano de la administración de la empresa superior. En el convenio colectivo se puede llegar a un acuerdo para resolver de diferentes maneras tales litigios eventuales y a la composición de los órganos que lo resolverán posteriormente.

Los convenios colectivos son registrados directamente por los órganos superiores de la empresa y los órganos superiores de la unión sindical correspondiente.

Los principios para la conclusión, contenido y control de los convenios colectivos son aprobados por la resolución del Gobierno de la RSChS y el Consejo Central de los Sindicatos y fueron publicados como un documento público obligatorio en la Gaceta de leyes de la RSChS bajo el №. 103/1975 Reec.

Los sindicatos deciden los litigios laborales

Las metas más altas de la producción social en el socialismo es satisfacer al máximo las necesidades materiales y morales crecientes de los habitantes. El centro de las atenciones de todos los órganos y organizaciones es el hombre trabajador, todo se hace por su bien y desarrollo.

A pesar de esto, sin embargo, en la sociedad socialista puede llegar y llega entre las empresas y los trabajadores a desacuerdos sobre los derechos y obligaciones, que se desprenden de la relación laboral. Si el desacuerdo alcanza tal grado que la empresa o el trabajador considera como necesario presentar el asunto a los órganos que según la ley son los justificados a resolverlos, surge un litigio laboral.

La substancia de estos litigios no son, sin embargo,

litigios de clase. Estos litigios surgen de alguna diferencia objetiva, surgiente también en la economía socialista, sobre todo por el desentendimiento que se desprende de los diferentes intereses de los trabajadores. El origen de un litigio laboral suele ser algunas veces motivado por los desconocimientos de las prescripciones legales, eventualmente por su interpretación subjetiva incorrecta, otras veces los vestigios burocráticos de los pensamientos de algunos dirigentes o al contrario por los esfuerzos de algunos trabajadores por lograr ventajas injustificadas.

El desarrollo constante de la democracia socialista de la sociedad y del sistema estatal y la posición de los sindicatos en las relaciones laborales jurídicas permitieron que el Movimiento Sindical Revolucionario hiciera valer también durante la deliberación de los litigios laborales, además del tribunal o en su lugar, su posición específica de representante de los intereses de los trabajadores y por ello de los intereses de toda la sociedad.

La trasmisión de los poderes para gestionar la mayor parte de los litigios laborales a los órganos sindicales es una muestra más de la ampliación cualitativa de la democracia socialista en forma de actuación directa de los trabajadores en la dirrección de la sociedad, como no tiene y ni puede tener igual, ni en los países capitalistas más desarrollados. La gestión de los litigios laborales así se trasmitió al punto más cercano donde se originó. Se crearon condiciones óptimas tanto por el mejoramiento de su solución, como para eliminar las causas de su origen y la eliminación de las deficiencias que llevaron a la situación conflictuosa.

Los órganos sindicales conocen las condiciones de trabajo en todas las empresas, influyen directamente en los trabajadores y en la dirección de la economía. Pueden también influir en la reconciliación de los litigios, eventualmente en sus decisiones en base a sus conocimientos de las condiciones, experiencias concretas y en consonancia con los reglamentos jurídicos laborales.

Es necesario subrayar que a través de las formas

sobre las cuales se hablará en adelante, se resuelven los así llamados litigios laborales individuales. Se trata entonces de cierto trabajador o trabajadores por un lado y de una empresa concreta al otro lado. Los litigios laborales colectivos así llamados, se resuelven en forma directa por la participación de los trabajadores en los controles de las empresas a través de la organización sindical y por la vía de trámite por los órganos sindicales superiores con unidades superiores de la dirección de la empresa (con la dirección general, dirección del consorcio, trust, etc.).

Dónde y cómo se constituyen las comisiones arbitrales

En el presente las comisiones arbitrales, como órganos sindicales, autorizados a tramitar los litigios laborales, fueron constituidas en todas las empresas y sus unidades orgánicas, en las cuales hay más de 500 trabajadores en relación laboral. En las empresas de comercio estatal y cooperativo se constituyen en las empresas y unidades comerciales, en las cuales trabajan más de 100 trabajadores.

En las demás empresas con menor número de trabajadores, podrían ser constituidas, si lo decide el comité de empresa de la organización sindical y el consejo sindical de distrito aprueba su resolución.

Los miembros de las comisiones arbitrales son elegidos por la asamblea de afiliados (en fábricas grandes la conferencia de delegados) de la organización sindical de base. Las elecciones son preparadas y organizadas por el comité de empresa, el cual también organiza la selección de los candidatos según el principio estipulado en el reglamento electoral, aprobado por el secretariado del Consejo Central de los Sindicatos. De acuerdo a este documento los miembros de estas comisiones puede ser cualquier afiliado a la organización sindical, que haya pasado la edad de 18 años, y que por su actitud hacia el trabajo y la sociedad tiene la confianza

respectiva de sus compañeros de trabajo. Esto lo requiere la seriedad de las cuestiones que las comisiones arbitrales tienen que resolver. Como miembro de la comisión no puede ser elegido un trabajador dirigente de la empresa o de su unidad orgánica, en la cual está la comisión constituida, ni su sustituto, aunque cumpla todas las demás condiciones del derecho pasivo de elección. Este principio está estipulado para que esté asegurado el requisito de independencia de la comisión con la dirección de la organización.

Todo miembro de la organización de base del Movimiento Sindical Revolucionario tiene el derecho de elegir a los miembros de la comisión, y también los menores de 18 años, y aquellos que ya no trabajan en la fábrica (jubilados), pero sigue siendo miembro de la organización sindical respectiva.

La democratización real de las elecciones está asegurada con esto que los candidatos, a ocupar un cargo en la comisión arbitral, son propuestos por los diferentes núcleos inferiores de las organizaciones sindicales de base — las secciones sindicales; las reuniones de los afiliados de las organizaciones de talleres expresan sus criterios sobre la propuesta; la lista de candidatos se presenta en el mural, por lo menos siete días antes, de los diferentes centros de trabajo y en el mismo plazo se anuncia la fecha en que se celebrará la asamblea general o la conferencia de delegados, en la cual se llevará a cabo la elección. Los candidatos son elegidos en elecciones directas, en elección pública.

La pertenencia a la comisión caduca una vez que el miembro de la comisión deja de ser miembro de la organización sindical de base, en la cual está constituida la comisión, o deja de ser miembro de los sindicatos o revoca su cargo, event. porque es revocado del cargo por la asamblea de miembros. La pertenencia también termina cuando ocurrió algún obstáculo legal, por el cual se pierde el derecho pasivo de elección (por ejemplo, el ser nombrado director de la empresa o de la unidad orgánica, en la cual está constituida la comisión, etc.).

Según el principio de la democracia interno-sindical

la comisión arbitral responde de su actividad a la asamblea de miembros o a la conferencia de delegados de la organización de base. Para que sea asegurada su independencia en la toma de decisiones en los diferentes casos, se estipula, sin embargo, simultáneamente en la proclamación del Consejo Central de los Sindicatos, el que en su actividad se rigen solamente por los reglamentos legales. Esto significa prácticamente que la dirección de la comisión arbitral tiene la obligación de rendir cuentas a la asamblea de miembros, de que los litigios son tramitados debidamente y a tiempo, de que son resueltos en el plazo fijado. Ni la asamblea de miembros ni otro órgano sindical puede prescribir a la comisión arbitral de cómo tiene que decidir en tal y cual caso. Esto quiere decir que entre ellos y la comisión arbitral existe una relación similar como entre el juez independiente y los órganos de la administración judicial.

¿Cuáles son los litigios que decide la comisión arbitral?

El círculo de litigios que pertenecen a la competencia de la comisión arbitral están definidos por el Código del Trabajo e instrucción ejecutoria del Consejo Central de los Sindicatos. En esencia se puede decir que las comisiones deliberan y deciden todos los litigios laborales entre las empresas y los trabajadores, si el derecho en litigio fue presentado en el tiempo que duraba la relación laboral, de la cual surgió el derecho en litigio. En esta conexión es necesario subrayar que igualmente son gestionados los pleitos, surgidos de la relación de aprendizaje y de los acuerdos sobre trabajos realizados fuera de la relación laboral. Se trata de una institución especial del derecho legal checoslovaco, a base del cual las relaciones laborales jurídicas están arregladas como relaciones que surgen entre los ciudadanos y las organizaciones socialistas, y no están fundadas en convenios laborales sino en los acuerdos sobre la actividad laboral, o acuerdo sobre el desempeño del trabajo.

La tramitación de cierta esfera de los litigios laborales corresponden a los derechos de la comisión arbitral sin tomar en consideración si el derecho fue presentado durante el período de relación laboral o después de su expiración. Se trata de tales casos en los cuales durante su deliberación la comisión arbitral puede hacer valer mejor sus conocimientos del ambiente local, aunque haya expirado la relación laboral del participante. Se trata de litigios sobre el contenido de dictámenes relacionado con las actividades laborales, contenido que confirma el empleo y la proposición del trabajador para que sean levantadas las medidas disciplinarias.

Según estos principios, las comisiones arbitrales están justificadas a decidir sobre todo los litigios concernientes al traspaso de trabajadores a otro tipo de trabajo o el traspaso a otro lugar para la ejecución de un trabajo que no corresponde al convenio laboral y de los derechos que de esto se desprenden; los litigios por los derechos a las vacaciones; sobre los derechos salariales; sobre los derechos que se desprenden de ello, si el trabajador no pudo ejecutar su trabajo por cierto tiempo debido a los obstáculos que surgieron o bien sean por razones de interés público o surgieron por parte de la empresa, eventualmente por otros motivos; los litigios que se desprenden de las obligaciones de indemnizar los daños causados, o se trata de obligaciones del trabajador hacia la empresa o, lo que es corriente, la empresa hacia los trabajadores; litigios concernientes al ambiente laboral de las mujeres y los jóvenes, etc.

De los poderes de las comisiones arbitrales están excluidos solamente los litigios sobre el origen y expiración de la relación laboral y los derechos que de ello se desprenden, porque los comités de empresa de los sindicatos dan su visto bueno para la expiración de la relación laboral. Además, las comisiones arbitrales no deciden de los litigios, cuyo participante es el jefe de la empresa o unidad orgánica, en la cual la comisión está constituida, eventualmente los litigios de sus sustitutos. Ello es así para que de los miembros de la comisión arbitral no se pueda sospechar de que se tomaron decisiones bajo la influencia de los órganos oficiales superiores de los participantes al proceso.

En todos los casos mencionados los participantes pueden dirigirse con sus derechos al tribunal y por eso no son despojados de su vía legal. También se pueden dirigir al tribunal cuando no existe comisión arbitral en la empresa.

Además, la comisión arbitral no tramita los litigios sobre las retribuciones acordadas en conexión con inventos y proyectos de mejoramiento y las muestras industriales. En estos casos los comités de empresa de la organización sindical llevan a cabo procedimientos de conciliación y, entonces, está asegurada la ingerencia de los órganos sindicales en otra forma. El seguro de enfermedad es administrado por los sindicatos y para hacer valer los derechos rebatibles son válidos los reglamentos especiales, en base a los cuales se decide sobre los casos rebatibles encargados a los órganos superiores sindicales del seguro de enfermedad, o sea a los órganos del Movimiento Sindical Revolucionario que no son las comisiones arbitrales.

La administración y utilización de las viviendas de las empresas en la RSChS son reglamentadas por la ley; los órganos sindicales tienen un amplio poder para su distribución, pero los litigios que se desprenden de su utilización se resuelven de la misma forma como los demás litigios sobre las viviendas, por el tribunal. En caso que de los derechos que se desprenden del tipo de litigio decida el tribunal los sindicatos tienen garantizado su derecho a participar en el pleito, hacer valer sus criterios sobre el asunto y defender los intereses y derechos de su miembro, de acuerdo a las aptitudes que les da el orden jurídico civil.

¿Como actúan y deciden las comisiones arbitral?

Las comisiones arbitrales actúan y deciden en conjunto o en comisiones así llamadas estrechas. Se trata de un

grupo de miembros de la comisión arbitral el cual está encargado de o bien tramitar algún tipo de litigio laboral (en este caso está especializado para algunos litigios), o toma decisiones en los litigios laborales en algunos lugares inferiores de la fábrica, para que los trabajadores no tengan que perder tiempo en las idas a la sede de la empresa o fábrica. Está estipulado que las comisiones estrechas tienen que ser compuestas de tres miembros por lo menos.

El objetivo fundamental de la actuación de las comisiones arbitrales es la conciliación del litigio. A ello dirigen sus esfuerzos no solamente durante la deliberación, sino también durante su preparación. Si se llega a conciliación entre los participantes, la comisión lo acepta, si no está en contradicción con los reglamentos legales. Esto quiere decir que antes de llegar a la aprobación de la reconciliación, la comisión tiene la obligación de examinar si no está en contradicción con la jurisdicción socialista incluyendo, además, si alguno de los participantes no cierra el litigio en situación apurada o en condiciones extremadamente desventajosas. Esto puede ser originado también por el desconocimiento de los reglamentos jurídicos. Por eso las comisiones arbitrales instruyen consecuentemente a los participantes sobre sus derechos y obligaciones.

Si no se llega a concluir la reconciliación, la comisión arbitral después de previo trámite toma decisión sobre el litigio laboral. A la tramitación tienen la obligación de invitar además del participante en el proceso también a su representante, por ejemplo, si el trabajador tienen su abogado.

En la tramitación de la comisión, tienen que estar presentes ambos participantes al procedimiento, esto quiere decir el proponente y el oponente. Si alguno de los participantes falta a la cita sin disculpa y a la sesión aplazada, a la cual fue citado e informado debidamente, la comisión puede actuar en su ausencia.

El primer requisito para tomar decisiones justas es la examinación objetiva sin prejudicios y la crítica imparcial de todas las realidades decisivas. De la actuación

de la comisión por eso se expulsa al miembro que se puede dudar de su imparcialidad en vista a su

— relación con el participante, o
— por su relación hacia el asunto tratado.

A la sesión tienen entrada todos los trabajadores de la fábrica. Además pueden participar en la sesión los representantes de los participantes de las organizaciones superiores, los órganos sindicales superiores, los representantes de otras organizaciones sociales.

Durante la sesión la comisión arbitral tiene la obligación de verificar en la mayor brevedad el estado real más completo del asunto.

Para asegurar esto ejecuta el procedimiento de evidencia. Tiene derecho de interrogar además del participante a personas que, a base de las propias observaciones o de fuentes fidedignas, conocen algo sobre la realidad decisiva, por regla general a otros trabajadores como testigos. Además a personas que pueden dar su criterio en el asunto a base de sus conocimientos y experiencias profesionales, o como especialistas. No depende de si son miembros o no de la organización sindical. El número de medios demostrables, decisivos para demostrar ciertas realidades (por ejemplo, el número de testigos) no se estipula.

Como muestra se utiliza todo lo que puede contribuir a verificar la verdad, o sea hasta materiales escritos, registros de lugares, donde tuvieron lugar ciertos sucesos (por ejemplo, la inspección del lugar donde ocurrió el accidente laboral), el examen de cierta máquina o equipo, reconstrucción del suceso, etc. No se excluye ni la muestra de reconstrucción de voces o sonidos. En algunos lugares de trabajo la grabación de sonidos puede ser hasta una de las muestras decisivas.

Después de la consulta privada el presidente de la comisión o el miembro para ello destinado proclama las decisiones y su razonamiento. A los participantes se les da enseñanzas sobre los medios correctivos. Después de la promulgación de las decisiones tomadas la

comisión tiene la obligación de hacer llegar el documento por escrito en una semana. Desde el momento de la entrega se cuenta el plazo de quince días, durante el cual el participante tiene derecho a presentar sus objeciones. Si el participante presenta objeciones, la comisión arbitral tiene la obligación de pasar inmediatamente todos los documentos escritos al tribunal correspondiente. Este es el tribunal del distrito, en el cual la comisión arbitral tiene su sede.

Este como órgano estatal no puede examinar la sentencia de la comisión arbitral, cambiarla o anularla. Por eso el tribunal comienza de nuevo y lleva a cabo todas las examinaciones él mismo y eventualmente todas las pruebas. El procedimiento lo ejecuta de acuerdo con el orden judicial civil estipulado. Contra su decisión el participante puede presentar su apelación al tribunal superior. De esta regla está estipulada una sola excepción para el litigio, que se desprende de las objeciones contra las medidas de corrección impuestas. En estos casos el tribunal del distrito decide en última instancia en primer grado.

Si se trata de la rapidez del procedimiento, vale el principio que el estado real del asunto se ha de verificar lo más completo y en el lapso de tiempo más corto. La prolongación del tiempo que dura el litigio no favorece al ambiente divisorio en el centro de trabajo.

La práctica demuestra que con la longitud del tiempo que dura el litigio los desacuerdos entre los participantes se profundizan. Con el transcurso del tiempo se debilita la fuerza de las pruebas de algunos medios de demonstración.

De todos estos motivos se estipula el principio que el litigio tiene que ser resuelto por la comisión arbitral en 30 días, desde el día en que se presentó la proposición a ser tramitada por la comisión. Si durante este tiempo la comisión no decide o no aprueba la reconciliación ofrecida, cualquiera de los participantes tiene el derecho de proponer el que el asunto sea pasado al tribunal. El procedimiento arbitral posteriormente se considera como sin resultado (igualmente como las objeciones presentadas) y la comisión arbitral tiene la obligación de presentar inmediatamente al tribunal todos los documentos.

Si no se presentan objeciones contra las decisiones de la comisión arbitral, su decisión entra en vigor. Tienen todos los efectos como las decisiones tomadas por un tribunal. Es obligatorio para los participantes en el procedimiento, para todos los órganos de la economía y estatales, quienes tienen la obligación de regirse por ellas. Si en el tiempo estipulado obligatorio, no cumple su compromiso, el participante tiene el derecho de dirigirse al tribunal y demandar que la decisión sea ejecutada por vía judicial (ejecución). Las relaciones mutuas entre los participantes, sus derechos y obligaciones se consideran como regulados permanentemente.

Puede ocurrir que a pesar de todas las atenciones prestadas al procedimiento, se llegue a promulgar decisiones que no estén en concordia con la ley y los participantes por una u otra razón no presentan sus objeciones. Si se verifica en el lapso de tres años tal realidad, después de entrar en vigencia legal la sentencia, los participantes, eventualmente otras personas mencionadas en el Código, pueden justamente proponer la anulación de la sentencia jurídica. El tribunal decide sobre esta proposición.

Puede pasar también que se manifiesten posteriormente algunas circunstancias agravantes desconocidas con anterioridad, las cuales podrían influir en que la sentencia fuese más favorable para el participante (por ejemplo, aparece un testigo del suceso de quién antes nadie sabía, o no se conocía donde se encontraba, etc.). Entonces los participantes tienen el derecho de presentar a la comisión el anulamiento de la sentencia. Para presentar tales proposiciones también existe un plazo no solamente objetivo sino también subjetivo. Después de expirar este plazo estipulado por la ley no es posible presentar la proposición. Esto requiere una seguridad legal indispensable para los participantes. Los principios mostrados son válidos también para anular la reconciliación aprobada.

La empresa no tiene el derecho de reclamar los gastos a los trabajadores en ningún caso.

La comisión arbitral de las organizaciones de base del Movimiento Sindical Revolucionario han pasado ya por el primer período de sus actividades. Las experiencias demuestran que la mayor parte de los litigios se terminan en el plazo que se esperaba, o sea a los 30 días desde el momento de entrega de la proposición. Solamente el 4,08% de los casos fueron pasados al tribunal; al ser demandado por alguno de los participantes, porque este plazo expiró. Esto es positivo.

La comisión arbitral cumple también otro papel — contribuye a equilibrar los litigios entre la dirección de la organización y el trabajador. Ello lo demuestra la realidad de que casi un tercio de los litigios terminaron en la reconciliación, o la proposición fue retirada, cuando los participantes se dieron cuenta de que las exigencias aplicadas no eran justificadas o eran injustas.

Solamente en un 9% de los casos se presentaron objeciones al tribunal en contra de las decisiones tomadas por las comisiones.

La tarea de las comisiones arbitrales no es solamente tomar decisiones en los litigios laborales. Queremos que conozcan sus causas. Se trata de una tarea sumamente difícil y complicada, pero las comisiones arbitrales, con sus conocimientos del medio ambiente en que surgió el litigio, conociendo a los participantes y las circunstancias del caso, tienen todos los requisitos para penetrar en las causas del malentendimiento y de los conflictos todavia más profunda y consecuentemente que el tribunal. Los conocimientos de las causas llevan a la comisión a la participación activa en su eliminación.

De esto se desprende la posibilidad y la gran tarea que tienen las comisiones arbitrales — preveer los pleitos laborales, influir preventivamente. Una de las formas más eficaces de esta actividad es aconsejar a los trabajadores y advertir a la dirección de la economía sobre la verificación de las insuficiencias.

La práctica demuestra que las informaciones fundamentales, la consulta correcta pueden en muchos casos evitar eficazmente el que crezca la situación conflictiva, de la cual paulatinamente podría surgir el litigio laboral. Si se aclara al trabajador a tiempo que su exigencia no es justificada, o que su demanda al fin sería en contra de los intereses de toda sociedad, por general desistería de su demanda.

Cuando es advertido a tiempo, por el órgano de la economía correspondiente de la gravedad de su actuación, se puede en la mayor parte de los casos evitar no solamente los litigios laborales que amenazaban, sino también y otros, que podrían surgir por estas causas. Y ésta es otra de las misiones importantes que tienen las comisiones arbitrales. Se trata de una parte inseparable de las actividades instructivas de los sindicatos, que adquirirá en las actividades de las comisiones arbitrales un papel más importante.

IV

EL CONTROL SOCIAL DE LOS SINDICATOS SOBRE LA OBSERVANCIA DE LOS REGLAMENTOS LABORALES JURÍDICOS

El control social de los sindicatos se desprende de su posición en el sistema político de la sociedad socialista, de su alineación social general y responsibilidad. En el socialismo no hay intereses opuestos entre el Estado y los sindicatos. La base de su relación es la unidad de fines, el interés común de cumplir el gran programa de la edificación socialista. Los sindicatos participan expresivamente en el desarrollo de la economía nacional, por el aumento de la producción y la profundización de todas las atenciones a los trabajadores. Se trata de tareas, las cuales tienen también los órganos estatales y de la economía. En su colaboración mutua está la garantía del éxito de estos esfuerzos. Los sindicatos desarrollan sus actividades en el interés de los trabajadores, en el interés de toda la sociedad. Por eso es natural, que se cuidan también de que por parte de los órganos de la economía o estatales no se llegue a gestiones o medidas que no estén en armonía con estos intereses. La corresponsabilidad de los sindicatos por el desarrollo de la sociedad responde también a sus derechos basados en la ley. A ello corresponde igualmente el control social, plasmado en los reglamentos laborales jurídicos socialistas y es la muestra de su democratismo real y no formal.

El control social de los sindicatos es un eslabón firme en el sistema de control, creado por la sociedad socialista. En conexión más amplia, el control es una parte de la dirección. Sirve como un instrumento eficaz

para descubrir las deficiencias, para evitarlas y preveerlas. Se necesita en todas las esferas de la vida social. Es indispensable también en el proceso laboral, donde su garantía principal es precisamente la organización sindical, representante de todos los trabajadores. El control es por eso no solamente una de las competencias, sino que también significa una gran responsibilidad para los sindicatos.

Los derechos de control de los órganos sindicales es una de las formas, por mediación de las cuales se realizan sus relaciones mutuas con los órganos económicos y estatales. Su aplicación consecuente contribuye al fortalecimiento de las relaciones laborales, observancia de la legalidad socialista y al aumento del nivel de la organización y gestión del trabajo.

Uno de los rasgos inseparables de la democracia socialista en las relaciones laborales es la participación de los trabajadores en la dirección, la cual se expresa en diferentes formas de la actividad creativa laboral y directamente en las fábricas y centros de trabajo, donde la tarea primordial de los órganos sindicales en colaboración con la dirección es agitar, desarrollar y organizar esta actividad. Una parte de esta democracia es también la participación de los trabajadores en los controles sociales. Así que los sindicatos incorporan a la ejecución de sus derechos de control al amplio activo de sus funcionarios y afiliados, participan en el desarrollo de la democracia socialista también en esta esfera importante.

El contenido de los derechos de control en las relaciones laborales es sobre todo el cumplimiento de la legalidad socialista. También en el derecho laboral checoslovaco está plasmado el control social de los sindicatos sobre la observancia de los reglamentos laborales jurídicos. En el amplio sentido de la palabra se entiende con esto también los reglamentos en la esfera de salarios, seguridad y protección de la salud en el trabajo, cuidar de las condiciones laborales, de la salud, sociales y culturales de los trabajadores. Su punto esencial está en los comités de empresa de la organiza-

ción sindical, los cuales tienen la posibilidad de seguir directamente, si la dirección respeta en relación al Código del Trabajo en lo que atañe a los trabajadores también otros reglamentos legales. Pueden asimismo operativamente demandar la mejora de las deficiencias verificadas. No menos importante es también el control realizado por los órganos sindicales superiores, los cuales se ejecutan planificadamente cómo son respetados los derechos laborales de los trabajadores en el círculo de competencia, y cómo la dirección de las fábricas y empresas hacen uso del Código del Trabajo para implementar los intereses de toda la sociedad.

Los poderes de control de los comités de empresa de la organización sindical

El fundamento legal de los poderes de control de los comités de empresa es ante todo la resolución del IV Congreso Sindical General (1959), según el cual tienen derecho de controlar si se observan los reglamentos laborales jurídicos y salariales.

Los comités de empresa tienen poderes para advertir a los dirigentes, que violan los reglamentos laborales jurídicos o que no cumplen con sus obligaciones comprendidas en los convenios colectivos, sobre estas deficiencias y demandar su eliminación. Por esta razón también pueden criticarlos en las asambleas sindicales. Si estos medios no llevan a las metas, los comités de empresa tienen derecho de proponer a los órganos correspondientes que, dentro del marco de los reglamentos vigentes, se utilicen hacia tales dirigentes las medidas adecuadas, como son, por ejemplo, retirarles los premios, imponerles sanciones disciplinarias y en casos serios hasta la revocación del cargo.

Disposiciones similares contiene también el Código del Trabajo, el cual impone a los dirigentes la obligación de crear condiciones para hacer valer los derechos de los comités de empresa y permitirles la ejecución de los controles sociales. La dirección da al

comité de empresa u otro órgano destinado las aclaraciones demandadas, los datos necesarios, noticias y elementos, considera sus criterios y proposiciones e informa al mismo sobre las medidas tomadas a esta base.

Para que el control sobre la observancia de los reglamentos jurídicos laborales sea efectivo, tiene que ser despojado de causalidades y utilizado correctamente y sistemáticamente. De esta idea parten también las directrices metódicas para la realización de las actividades de control de los comités de empresa sobre la observancia de los reglamentos laborales jurídicos, aprobados en la resolución de la presidencia del Consejo Central de los Sindicatos del día 3. 7. 1974, que tienen que ayudar a los comités de empresa, a que las actividades de control se desarrollen constantemente como una parte inseparable de su trabajo sindical. Este documento significativo está relacionado con el cumplimiento de las tareas sindicales de participar en la elaboración, aplicación y control del régimen jurídico socialista. Las instrucciones se preocupan detalladamente del contenido de la actividad de control de los comités de empresa. Su objetivo es comprender todas las esferas de las relaciones laborales jurídicas y su importante problemática.

El contenido de la actividad de los comités de empresa comprende todo el derecho laboral. Se trata de una actividad de gran amplitud. Los comités de empresa, dentro del marco de su competencia en la esfera del derecho de control, observan si son respetados los reglamentos laborales jurídicos, desde el mismo comienzo en que se tramitan los convenios laborales y el origen de la relación laboral. Controlan, por ejemplo, si la dirección de la empresa informa a los trabajadores, antes de concluir el convenio laboral, sobre los derechos y obligaciones, que se desprenden de la relación laboral, y si se concluyen los convenios laborales con todos sus requisitos legales, incluyendo la definición necesaria del tipo de trabajo acordado. Se cuidan de que los trabajadores sean incorporados a los lugares de trabajo correspondientes a su califi-

cación y a que se les dé la tarifa salarial correcta. Demandan de la dirección para que informe a los trabajadores al entrar al trabajo sobre el reglamento laboral y sobre los reglamentos de la seguridad y protección de la salud en el trabajo, ya que se trata de una obligación importante, que impone el Código del Trabajo.

Un elemento significativo del control social de los comités de empresa también es dedicar sus atenciones a que sea respetado el convenio laboral en las cuestiones del tipo de trabajo acordado y el lugar a ejecutar el trabajo. Se sigue, por consiguiente, si la dirección no está violando lo establecido en el Código del Trabajo sobre el cambio del trabajador a otro trabajo o su traslado a otro lugar de trabajo. Los comités de empresa tienen un amplio terreno de acción también en sus actividades de control en lo que se relaciona con la expiración de la relación laboral. Los comités de empresa en este caso siguen no solamente el que se respeten las razones legales, condiciones y formas reglamentadas vigentes para terminar la relación laboral por parte de la organización, sino que también evaloran los motivos que llevan a los trabajadores para irse de su empresa y rescindir la relación laboral. Con esto se logran elementos valiosos para descubrir las deficiencias eventuales, que son las causas de la salida prematura de esta o aquella fábrica.

En el contenido del poder de control de los comités de empresa también están comprendidas las medidas disciplinarias. Los comités de empresa se preocupan sobre todo de que la dirección imponga castigo disciplinario solamente en los casos que el trabajador viole de manera grave la disciplina laboral, y para que al mismo tiempo se respete el proceso establecido en el Código del Trabajo para el procedimiento disciplinario. Actúa en defensa del trabajador, que se le impuso una sanción disciplinaria, sin que se haya podido demostrar la culpa por violación de sus obligaciones que se desprenden de la relación laboral, o que se le impuso otro castigo que el que permite el Código del Trabajo.

Un sector importante de la actividad de control de los comités de empresa es la remuneración por el trabajo. Se trata de cuestiones que conciernen a todos los trabajadores, como es la incorporación correcta al trabajo, profesión y función al escalafón de tarifas en concordancia con los catálogos de calificación, manteniendo el criterio y condiciones para el reconocimiento de premios y remuneraciones establecidas en los reglamentos salariales, prescripciones de premios y en los convenios colectivos. El poder de control de los comités de empresa encuentra su aplicación también en la cuestión de observancia de los reglamentos correspondientes sobre la jornada laboral y el otorgamiento de vacación para el descanso.

En la esfera de las atenciones a los trabajadores los comités de empresa controlan sobre todo qué medidas toma la dirección para el mejoramiento del ambiente laboral y creación de condiciones laborales satisfactorias, cómo asegura la actividad de los centros sanitarios y sociales de la fábrica y cómo se cuida del desarrollo político, profesional y cultural de los trabajadores, especialmente de la mujer y la juventud.

El Código del Trabajo eleva altamente el significado de la participación de los trabajadores en el desarrollo, dirección y control de las actividades de la organización. Esta participación es un rasgo inseparable de la democracia socialista y un requisito para asegurar la actividad exitosa de la organización. Los dirigentes tienen la obligación de crear constantemente las condiciones para ampliar la participación de los trabajadores en la dirección y utilizar las experiencias, advertencias y proposiciones de los empleados y de los órganos sindicales. Una misión importante en esta dirección corresponde también a las organizaciones de base del Movimiento Sindical Revolucionario y a los comités de empresa, los cuales toman parte en la organización de esta participación.

Aseguran ante todo la participación de los trabajadores en la dirección y desarrollo de la producción mediante las consultas de producción; demandan la parti-

cipación de los dirigentes responsables en las asambleas de la organización sindical y sus órganos y controlan si la dirección cumple las tareas que se desprenden de las resoluciones aprobadas en las asambleas mencionadas o en las consultas de producción. Los comités de empresa y demás órganos sindicales en las fábricas organizan, además, la participación de los trabajadores en la preparación, formación y desglose operativo del plan. Se preocupan para que los trabajadores participen también en el control de su cumplimiento.

Los comités de empresa, además, controlan si los dirigentes crean condiciones para el desarrollo no formal de la iniciativa laboral y creadora de los trabajadores y si sus resultados son evalorados regularmente y popularizados. Demandan de la dirección el que los órganos sindicales en las fábricas y centros de trabajo y todos los trabajadores sean informados regularmente sobre los resultados del cumplimiento del plan económico e informados de los análisis de las actividades económicas de la fábrica. Siguen el cumplimiento de los compromisos de los convenios colectivos y controlan regularmente su observancia.

A una de las tareas primordiales de la sociedad socialista corresponde las atenciones a la mujer trabajadora y a la juventud. El Código del Trabajo dedica una alta atención a las condiciones laborales de la mujer y los jóvenes. Las empresas tienen la obligación de crear nuevas posibilidades de trabajo para las mujeres en colaboración con los comités nacionales y comités de empresa en armonía con el plan de empleo. Entre otros tienen la obligación de construir, mantener y mejorar las instalaciones higiénicas y sociales para las mujeres. Tienen que respetar consecuentemente las prescripciones legales que siguen la protección de la mujer trabajadora, especialmente de la mujer encinta y las madres. También tienen la obligación de crear condiciones favorables para el desarrollo general de las capacidades corporales e intelectuales de los jóvenes trabajadores. Las atenciones por las condiciones laborales de la mujer y la juventud es una tarea de primer orden que también pertenece a los órganos sindicales. Esta tarea se rellena directamente en las fábricas y centros de trabajo, sobre todo con el control común del comité de empresa sobre la observancia correspondiente de los reglamentos legales en esta esfera.

La creciente atención que se dedica a las cuestiones de la seguridad y protección humana en el trabajo es una naturalidad en la sociedad socialista. Con ello está relacionado también los cuidados por crear tales condiciones con las cuales se prevean los accidentes laborales, enfermedades profesionales y amenazas contra la salud de los trabajadores. El Código del Trabajo impone a las fábricas, en este sentido, obligaciones severas. Los trabajadores participan activamente en la solución de todas las cuestiones relacionadas con la protección humana y la seguridad en el trabajo en el proceso laboral. Su participación los órganos sindicales aseguran en colaboración con la dirección. En el Código del Trabajo está plasmado el derecho de los órganos del Movimiento Sindical Revolucionario a ejecutar controles comunes sobre el estado de la seguridad y protección humana en el trabajo en las diferentes fábricas.

En el marco de estos poderes los órganos sindicales vigilan como cumple sus obligaciones legales la dirección en este sector, verifica regularmente los centros de trabajo y las instalaciones de la fábrica para los trabajadores. Controlan si la dirección investigó debidamente los accidentes laborales, participan en la verificación de sus causas, eventualmente las investigan ellos mismos. Dedican también atenciones a las enfermedades profesionales y se preocupan por las causas que las originaron. Los órganos sindicales tienen derecho a publicar directivas obligatorias para eliminar las deficiencias en el centro de trabajo, en las máquinas y equipos, en el proceso laboral. En caso que sea amenazada directamente la salud de los trabajadores, pueden prohibir que se siga trabajando. La dirección tiene la obligación de cumplir estas directivas de los órganos sindicales. La posición y tareas de los órganos del Mo-

vimiento Sindical Revolucionario en lo que concierne a las atenciones sobre la seguridad y protección humana en el trabajo están establecidas detalladamente en las directrices ejecutivas del Consejo Central de los Sindicatos del 11. 10. 1973. El punto esencial de estas actividades está naturalmente en las fábricas y centros de trabajo directamente, donde la tarea decisiva corresponde a los comités de empresa y demás órganos sindicales, particularmente a las comisiones respectivas e inspectores de la seguridad y protección humana en el trabajo.

También está relacionado con esto los esfuerzos realizados por eliminar los accidentes laborales. El Código del Trabajo reglamenta también la responsabilidad de las empresas por los daños que surgen al trabajador a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional. Solamente en casos calificados como especiales se les despoja de su responsabilidad — si el trabajador perjudicado por su culpa violó las prescripciones ó directrices para el aseguramiento de la seguridad y protección de la salud en el trabajo, aunque fue debidamente informado y sus conocimientos y observancia fueron demandadas y controladas sistemáticamente.

Los comités de empresa controlan si la fábrica cubre los daños al trabajador que sufrió accidente laboral o enfermedad profesional, de acuerdo al monto legal, y si tramita el asunto relacionado con la damnificación a tiempo. El monto y forma de esta indemnización, la dirección tiene la obligación de tratar previamente con el comité de empresa.

Métodos de la actividad de control

Los comités de empresa no pueden dominar solos la actividad de control en toda su amplitud. Por eso incorporan a ello otros órganos sindicales de la fábrica, ante todo a los miembros de los comités de taller, a los delegados sindicales de sección, eventualmente alguno

de los miembros de sus comisiones. En interés del derecho de control efectivo organiza también una amplia esfera de miembros del Movimiento Sindical Revolucionario y colectivos de trabajo para su aplicación. Esta participación de los trabajadores en el control de las actividades de la organización es un rasgo de la democracia socialista.

Los órganos sindicales superiores ayudan metódicamente a los comités de empresa, para que la ejecución de sus poderes de control se convierta en una parte de su actuación sistemática y constante. Por eso los comités de empresa incluyen la actividad de control en sus planes de trabajo.

El objetivo de los controles sociales sobre la observancia de las prescripciones laborales jurídicas no son solamente la verificación de las insuficiencias, sino también aprovechar los conocimientos alcanzados para llegar a corregirlas y para crear tales condiciones que eviten la violación de la legalidad en las relaciones laborales. Los órganos sindicales superiores guían a los comités de empresa a que traten regularmente los resultados de su actividad de control con la dirección de la empresa y exigan que sean tomadas medidas efectivas para eliminar las causas por las cuales surgieron las insuficiencias.

Los conocimientos necesarios para la aplicación del poder de control los adquieren los comités de empresa y los demás órganos sindicales en las fábricas ante todo en su trabajo cotidiano, en su contacto con los trabajadores y los colectivos laborales, de las quejas de los trabajadores, de sus proposiciones, temas y advertencias. Una fuente importante para el logro de conocimientos e información necesaria para la actividad de control son los informes que la dirección de la fábrica da a los comités de empresa sobre las cuestiones concernientes a la observancia de las prescripciones laborales jurídicas. En algunos casos el Código del Trabajo impone directamente a la dirección la obligación de pasar estas informaciones al comité de empresa. Sobre todo son las informaciones acordadas sobre las nuevas

relaciones laborales concluidas y sobre la expiración de la relación laboral. Los comités de empresa tienen, sin embargo, el derecho de demandar a la dirección la presentación de otras informaciones concernientes a la observancia del Código del Trabajo y de sus prescripciones ejecutivas.

Cuando hay un problema a la reunión del comité de empresa se invita al representante de la dirección para tratarlo con él y demandarle las aclaraciones necesarias. De las insuficiencias verificadas se toman medidas, sobre todo se recomienda a la dirección del organismo las medidas necesarias a tomar para su corrección, observa si éstas han sido realizadas y con que resultado; con este fin se fija el término en que la organización tiene la obligación de dar su información sobre las medidas ejecutadas.

Las directrices metódicas para la realización de la actividad de control de los comités de empresa de la organización sindical, sobre la observancia de las prescripciones laborales jurídicas, contienen la recomendación de qué informaciones y en qué lapso de tiempo los comités de empresa las deberían tratar en sus reuniones.

Son, por ejemplo, las informaciones sobre la evaluación de los trabajadores y colectivos de trabajo, sobre la aplicación de los principios socialistas de la política salarial, sobre las indemnizaciones de los accidentes laborales, sobre la utilización de las vacaciones, etc. Los comités de empresa pueden, según las necesidades y las condiciones locales, gradualmente incluir para tratar en sus reuniones otras cuestiones laborales jurídicas con el fin de control. En algunos casos el fin de tratar cierta problemática laboral jurídica es característica para tal taller o centro de trabajo. Así, por ejemplo, se trata en la reunión de la observancia de la jornada laboral de las mujeres en el centro de trabajo, donde la mayoría de los trabajadores son mujeres, o las condiciones de trabajo de los jóvenes en los lugares donde trabajan.

De los resultados de la actividad de control los comités de empresa informan a los colectivos de trabajadores en las asambleas de miembros de la organización de base del Movimiento Sindical Revolucionario, eventualmente son informados los trabajadores en las reuniones de las organizaciones de talleres o en las secciones sindicales. Los comités de empresa hacen uso de sus conocimientos de sus poderes de control para la organización del intercambio de experiencias entre los diferentes talleres y centros de trabajo, y en los cursos de instrucción de los funcionarios sindicales. Utilizan medios adecuados para la propagación del orden laboral jurídico y de esta forma ayudar a crear el medio ambiente jurídico y la observancia del Código del Trabajo.

Poderes de control de los órganos sindicales superiores

Aun cuando el punto esencial de la actividad de control en la esfera del derecho laboral está en las fábricas y centros de trabajo, requiere un sistema complejo del control social y la actividad de los órganos sindicales superiores en este sector. La eficacia de estos poderes significativos está condicionada a la realidad que, aparte de los comités de empresa, los realizan también los órganos sindicales que actúan fuera de la esfera de la empresa. Para ello tienen medios legales importantes. El Código del Trabajo plasma, después de su novelización, derechos a estos órganos sindicales a ejecutar controles conjuntos en las fábricas. Dentro del cuadro de estas medidas pueden los órganos sindicales designados por el Consejo Central de los Sindicatos, entrar en los talleres de la fábrica, demandar de los trabajadores jefes las informaciones necesarias y elementos y presentar proposiciones para el mejoramiento de las condiciones laborales. Si se verifica deficiencias, tienen poderes para dar instrucciones para su eliminación y, en casos graves, proponer a los órganos respectivos a que hagan uso de sanciones proporcionales hacia

aquellos trabajadores jefes culpables de las deficiencias. Los órganos sindicales demandan, dentro del cuadro de sus poderes de control, de la dirección de la fábrica o de sus órganos superiores informaciones sobre qué medidas han tomado para que sea efectiva la eliminación de las deficiencias.

Con esto se dió al control social de los sindicatos en la esfera del derecho laboral la amplitud y espacio necesario. La realización de los poderes de control de los órganos sindicales en esferas fuera de las empresas tienen un significativo social importante. Contribuye a la introducción y al fortalecimiento de la legalidad socialista en el proceso del trabajo social. Incluye todos los sectores de las relaciones laborales jurídicas codificadas por el Código de Trabajo y sus prescripciones ejecutivas. La presidencia del Consejo Central de los Sindicatos aprobó el día 1. 7. 1975 el resumen del contenido y la metódica a utilizar en estos controles sociales. Los órganos sindicales denominados desarrollan, de acuerdo a estas directivas, su actividad de control social de modo planificado en las fábricas, que se asignan y dirigen hacia los sectores en los cuales aparecen en mayor medida esta problemática o donde se viola con más frecuencia la jurisdicción. Cuidan al mismo tiempo de que cada actividad de control tenga carácter de realización. Por eso el órgano sindical respectivo trata regularmente los resultados del control e invita a sus reuniones a los representantes de la dirección de la fábrica en cuestión e igualmente al respectivo representante del comité de empresa. Sobre los resultados informa igualmente a todo el comité de empresa, el cual lo trata igualmente en su reunión. El objetivo a tratar es fijar tales medidas con las cuales se eliminen las deficiencias y creen condiciones para que no se vuelva a repetir en el futuro. Los conocimientos adquiridos en estas actividades los generalizan los órganos sindicales correspondientes, sobre todo en los activos organizados en la provincia y distrito. El intercambio de experiencias a nivel nacional lo organizan los órganos sindicales centrales en activos, en los cuales participan los representantes de los órganos sindicales con poderes de ejecutar controles sociales. Al intercambio de experiencias y con ello a la propagación de los derechos laborales contribuye eficazmente también la prensa sindical.

La aplicación consecuente de los controles es también una parte inseparable de la gestión, que influye a crear las relaciones de producción socialista y contribuye al cumplimiento exitoso de las tareas planificadas en todas las fábricas. Por eso el Código del Trabajo estipula también que los órganos centrales y otros órganos superiores de la fábrica tienen la obligación de cumplir sus obligaciones en lo que concierne a las relaciones laborales jurídicas, verificar las causas por las cuales se violaron las prescripciones laborales jurídicas, sacar de ello sus consecuencias y crear sistemáticamente las condiciones para su observancia.

El control social de los sindicatos es una institución democrática, la cual es propiamente una institución del sistema social socialista. La sociedad en el socialismo pasa por su desarrollo, se perfecciona y desarrolla constantemente. Una parte de este desarrollo es también el descubrimiento de las insuficiencias y sus causas juntas con las medidas eficaces para su enmienda y prevención. Por eso en el socialismo es también necesario el control. Los derechos de control de los sindicatos en la sociedad socialista desarrollada se realiza con la participación más amplia de los trabajadores. Esto depende del proceso de profundización constante de la democracia socialista, la cual se desarrolla naturalmente en consonancia con el movimiento social que lleva al objetivo final — la edificación del comunismo.

El significado del control social de los sindicatos lo subrayó también el IX Congreso Sindical General de modo que es necesario desarrollarlo y perfeccionarlo constantemente.

V

LA ASISTENCIA LEGAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL REVOLUCIONARIO

En la sociedad socialista, que para siempre eliminó cualquier forma de explotación, los trabajadores no actúan solamente como los ejecutantes de la voluntad de los órganos de la dirección de la empresa, fábrica o taller, sino como el constructor y coorganizador de los procesos de producción y económicos. Así vi Vladimir Iljich Lenin el papel de los trabajadores agrupados al torno de la clase obrera, y así lo entendemos hoy nosotros. Las relaciones laborales socialistas están fundadas en la liberación del trabajo humano, en la disciplina voluntaria de los trabajadores y su participación activa en el desarrollo, gestión y control de la actividad de las organizaciones socialistas. El orden jurídico socialista presta a los trabajadores amplios derechos y seguridades vitales, que ningún otro sistema social puede garantizar. Demanda de ellos asimismo una relación consciente hacia el trabajo, el cumplimiento voluntario con iniciativa de todas las obligaciones en el interés del desarrollo de toda la sociedad.

El trabajo en el socialismo crea los requisitos para fortalecer en armonía los intereses de individuales con los intereses de toda la sociedad. Todo trabajador participa en el cumplimiento de las tareas de la construcción socialista y participa en los resultados del trabajo común. El orden socialista asegura el que el trabajo de todo individuo sea de provecho para toda la sociedad, y con esto al mismo tiempo para el beneficio de todo trabajador.

En el socialismo el desarrollo marcha desde lo menos

perfeccionado a lo más perfecto. Este proceso constante está relacionado con todas las esferas de la vida social. Está relacionado también con la legalidad socialista en las relaciones laborales, las cuales también pasan por su proceso de perfeccionamiento. En la sociedad socialista desarrollada también a veces se llega a su violación, y ello tanto por parte de la dirección como por los mismos trabajadores. En los dirigentes sus causas más frecuentes son los desconocimientos de los derechos, la actuación burocrática, el que pasan por alto los derechos legales de los trabajadores. Sin embargo, también el que algunos individuos expresan su mala actitud hacia el trabajo, se esfuerzan por lograr ventajas injustificadas en perjucio de toda la sociedad, no cumple con sus obligaciones y violan así las relaciones laborales.

En el fortalecimiento de la legalidad en las relacianes laborales socialistas participan significativamente los órganos sindicales. Representan los intereses de los trabajadores y son los autorizados para que defiendan consecuentemente sus derechos legales. Una parte inseparable de estos esfuerzos es prestar asistencia legal a los trabajadores. Esta función cumplen también los sindicatos checoslovacos. De acuerdo con los estatutos del Movimiento Sindical Revolucionario los miembros tienen derecho de dirigirse con sus advertencias, preguntas y quejas a cualquier órgano sindical y demandar su protección y defensa de sus derechos en los casos que la dirección administrativa viola las prescripciones laborales jurídicas, estipuladas en el convenio laboral. reglamentos de trabajo o los convenios colectivos.

Al prestar asistencia legal a los trabajadores los órganos sindicales cumplen en el espíritu de los principios leninistas una tarea importante, que estipuló el IX Congreso Sindical General en relación con la profundización de la participación de los sindicatos en la creación, aplicación y control del régimen legal socialista. El objetivo de esta actividad es prevenir los litigios e incomprensiones entre los trabajadores y la dirección económica. La ayuda legal lleva a que los

trabajadores estén informados de sus derechos e igualmente sobre sus obligaciones en las relaciones laborales jurídicas, para que estén informados de las formas que pueden hacer uso para aplicar sus derechos. Su sentido es igualmente ayudar a los trabajadores en la tramitación de sus quejas y defensa de sus derechos legales.

Los órganos sindicales están dotados de amplios poderes para la realización de la asistencia legal, para poder más eficazmente hacer valer las leyes socialistas. En esto se expresa también la relación jurídico laboral de la democracia socialista verdadera, la cual, sin embargo, significa también el compromiso y la responsabilidad de los sindicatos hacia los trabajadores y toda la sociedad. En la aplicación consecuente de la ayuda legal de los órganos sindicales podemos ver también un trabajo importante político instructivo, cuyo objetivo es crear la conciencia jurídica de los trabajadores, enseñarlos a respetar las leyes y convencerles sobre la necesidad de su observancia.

En la prestación de la asistencia legal los órganos sindicales se rigen por el Orden de la Asistencia Legal del Movimiento Sindical Revolucionario, que fue aprobado en la resolución de la presidencia del Consejo Central de los Sindicatos del 4. 12. 1973 y entró en vigor el 1°. de enero de 1974. El Orden de la Asistencia Legal estipuló los principios únicos, los cuales son obligatorios para todos los órganos sindicales en el desarrollo de su actividad en este sector. Parte de la idea de que la asistencia legal tiene que contribuir al fortalecimiento de las relaciones laborales y al mantenimiento de las leyes socialistas en las fábricas y en los centros de trabajo. La tarea de los órganos sindicales es imponer el que las prescripciones laborales jurídicas sean respetadas. A los afiliados de los sindicatos prestan en sus cuestiones jurídico legales la ayuda legal ante todo en los consejos sindicales de los distritos y los órganos sindicales de las uniones a todos niveles. La forma principal de este trabajo es la forma de consulta, e información a los trabajadores y la solución de sus quejas. La actividad de consulta de los sindicatos tiene

la confianza de los trabajadores y de los trabajadores dirigentes de la economía.

Una popularidad importante se ganaron sobre todo los días de consultorios, los cuales se organizan en todos los consejos sindicales regionales y de distrito. A los trabajadores se les da en ellos informaciones sobre sus preguntas concernientes a las cuestiones laborales jurídicas y la solución de sus quejas por la violación de los derechos jurídicos. El método más efectivo es la gestión operativa con la dirección de la organización (en colaboración con el comité de empresa de la organización sindical). Ello lo testimonia una serie de asuntos conflictivos resueltos por esta vía que terminaron en la conciliación. Los días de consultorios, en su mayoría, se realizan en las sedes del consejo provincial o del distrito de los sindicatos. Algunos consejos de distrito de los sindicatos, no obstante, organizan consultas jurídicas también en pueblecitos apartados. Una forma efectiva demuestra ser la organización de los consultorios jurídicos en la misma fábrica o talleres, donde es posible resolver directamente los problemas jurídico laborales y tratar sobre su arreglo en el lugar mismo, si es que se verificó que fue violado el Código del Trabajo. Con esto también se multiplica el significado político educativo de esta actividad, pues esto encuentra su repercusión favorable en toda la fábrica, contribuye a la buena propagación del derecho laboral y a la utilización de la legalidad socialista en las relaciones laborales jurídicas.

Los trabajadores, no obstante, se dirigen con sus preguntas, demandas y quejas a los consejos sindicales provinciales o de distrito y fuera de los días destinados a los consultorios, prácticamente todos los días. Se trata no solamente de visitas privadas, sino y sobre todo de llamadas telefónicas.

Una parte considerable del total de casos resueltos dentro del cuadro de la asistencia legal ocupan las preguntas hechas por escrito y las quejas. Los consejos sindicales provinciales y de distrito responde anualmente y resuelve grandes cantidades. La solución de

muchos de ellos requiere examinaciones detalladas de datos, la actuación de los miembros de las comisiones laborales jurídicas con los órganos sindicales y con los trabajadores dirigentes en las fábricas.

A los consejos sindicales provinciales y de distrito se dirigen con sus asuntos jurídico laborales no solamente miembros de los sindicatos, sino también funcionarios de las organizaciones sindicales, quienes consultan algunos problemas de sus centros de trabajo y en base de las informaciones logradas los resuelven posteriormente en concordia con la legalidad socialista. Así se cumple paulatinamente el propósito de prestar informaciones y consultas ante todo a los funcionarios sindicales, con el fin de que ellos mismos dentro del círculo de su competencia cumplan las tareas de la asistencia legal. Muy a menudo hay también preguntas por parte de los trabajadores dirigentes de la economía, sobre cómo actuar en algunos casos conflictivos en los lugares de trabajo que dirigen.

Es necesario evalorar favorablemente la realidad de que los órganos sindicales aclaran al prestarles la ayuda legal no solamente los derechos, sino también las obligaciones que se desprenden de las relaciones laborales jurídicas. Si el interrogador reclama alguna demanda que no le corresponde, se le aclara por qué su demanda no puede ser resuelta satisfactoriamente. Al mismo tiempo se razona la prescripción respectiva y se aclara su sentido. Con esto se participa en la instrucción jurídica de los trabajadores y formación de su conciencia legal.

Parte de las tareas que se desprenden del Orden de la Asistencia Legal del Movimiento Sindical Revolucionario son los cursillos de funcionarios de los órganos sindicales sobre los principios fundamentales y las estipulaciones importantes del derecho laboral sobre los poderes de los comités de empresa, según la resolución del IV Congreso Sindical General, y sobre su utilización justificada.

El Orden de la asistencia legal estipula igualmente, si se dirige algún miembro de los sindicatos al Consejo

Sindical Checo, Consejo Sindical Eslovaco o Consejo Central de los Sindicatos, se le prestan consulta, información o se preocupan por su queja también estos órganos. Estos reglamentos están en consonancia con el principio contenido en los Estatutos del Movimiento Sindical Revolucionario, según los cuales todo miembro tiene derecho a demandar ayuda en cualquier órgano sindical para la defensa de sus derechos legales, si éstos han sido violados por la dirección económica.

Representación de los miembros de los sindicatos ante el tribunal

Una forma especial de prestar asistencia legal es la representación de los sindicalistas ante el tribunal, y ello en los litigios laborales que se desprenden de la relación laboral y de los acuerdos sobre la actividad laboral, en litigios sobre las remuneraciones por las propuestas de inventos y en los litigios en la esfera de la seguridad social.

Este derecho legal presta ante todo el consejo sindical del distrito, el que encarga a alguno de sus miembros de la comisión jurídico laboral o su funcionario. Posteriormente en segundo lugar — si no es posible la representación de un miembro de esta forma — destina el representante la consulta de abogados.

La asistencia legal representada ante el tribunal puede ser permitida y prestada por el consejo sindical provincial. En su mayoría se trata de representar ante la corte de apelación. El derecho de permitir y prestar representación legal ante el tribunal tienen también los comités centrales de las uniones sindicales, los que pueden encargar con esta función a otros órganos inferiores de las uniones. Estos derechos utilizan sobre todo en los litigios salariales u otra problemática de la rama.

La asistencia legal representada ante el tribunal excepcionalmente se presta también en delitos, pero solamente, cuando el procedimiento criminal está re-

lacionado con su relación laboral o acuerdo de la relación laboral o de la ejecución de cargos en los sindicatos. Si se trata de un delito intencionado o de una acción ejecutada en momentos de embriaguez, esta forma de asistencia legal es imposible. En lo que se refiere a sanciones jurídicas se presta representación jurídica exclusivamente a través de la consulta de abogados. El Reglamento de la Asistencia Legal estipula, bajo qué condiciones se permite y presta la representación jurídica del miembro de los sindicatos ante el tribunal, qué criterios son considerados para ello. Condición de representación es ante todo el que la demanda aplicada no esté en contradicción con la legalidad socialista o contra los intereses de toda la sociedad.

Esta condición está relacionada con el solo sentido de prestar toda forma de ayuda legal — proteger los derechos laborales jurídicos de los trabajadores. La defensa de los intereses justificados de los trabajadores, cuya parte es la prestación de la asistencia legal, tiene que estar de acuerdo con la ley y los intereses de la sociedad socialista. Si un miembro demanda la representación legal para hacer valer sus exigencias, que no cubre los principios mencionados, el órgano sindical respectivo no permite que se le dé esta asistencia legal.

Al decidir sobre si al miembro del sindicato se le permite su representación ante el tribunal, el órgano sindical correspondiente observa el criterio del comité de empresa de la organización sindical o la proposición del órgano sindical superior.

La representación ante el tribunal la comprendemos tanto en lo que se refiere a la entrega de la propuesta para comenzar el procedimiento jurídico, como también en la representación en la sesión del tribunal de primera instancia, incluyendo la ejecución de todas las funciones necesarias (la elaboración y presentación de los documentos por escrito durante el transcurso del pleito, si esto se requiere, etc.), la elaboración y presentación, eventualmente de la apelación contra

la decisión y la presentación en el tribunal de apelación.

Esta forma de ayuda legal del Movimiento Sindical Revolucionario es la más exigente. La calidad de la representación ante el tribunal requiere el que el representante tenga instrucción jurídica, el que domine bien las prescripciones laborales jurídicas, el orden civil del tribunal y tenga suficiente experiencias del procedimiento de muestras, etc. Esto es indispensable sobre todo cuando se trata de litigios complicados como son, por ejemplo, la indemnización de daños, en los cuales muy a menudo se trata de sumas altas de dinero, etc. La evidencia correcta y objetiva de todas las realidades decisivas requieren no solamente los conocimientos detallados del estado de causa de las cosas, sino también sobre todo de los conocimientos de las prescripciones jurídicas correspondientes y estipulaciones, según las cuales el caso será juzgado. Los órganos sindicales respectivos por eso cuidan de que la representación de los miembros sindicales ante el tribunal sea siempre designado a funcionarios plenamente calificados.

La asistencia legal se presta en su mayoría para todo el procedimiento, o sea hasta que sea resuelto el pleito jurídico laboral. La representación de los miembros sindicales ante el tribunal ejecutada por los órganos sindicales, en su gran mayoría se concluyen exitosamente, como se desprende del análisis que se realiza anualmente.

La asistencia legal que prestan los órganos del Movimiento Sindical Revolucionario es gratuito. Los gastos por la ayuda legal por la representación ante el tribunal, los cubren los órganos sindicales, que ejecutaron la representación jurídica, de su presupuesto.

En los casos que el órgano sindical, el cual permitió la representación legal, ha encargado con ésta una consulta de abogados, eventualmente alguno de sus miembros, entonces cubre también todos los gastos presentados en la cuenta de honorarios de los abagados.

Con la prestación de la asistencia legal a sus miembros los órganos sindicales cumplen una tarea concreta en pro de la defensa de los intereses justos de los trabajadores, participan activamente en el desarrollo de las relaciones laborales jurídicas socialistas y en el afianciamiento de la legalidad socialista. Sobre qué amplitud tiene esta actividad, lo demuestran algunas cifras de los analisis que son elaborados diariamente. Para información presentamos un resumen sobre el número de preguntas y quejas tramitadas por los consejos sindicales provinciales, regionales, el Consejo Central de los Sindicatos y el Consejo Sindical Eslovaco:

año 1973	aprox. 184.000
año 1974	aprox. 221.000
año 1975	aprox. 289.000
año 1976	aprox. 298.000

El IX Congreso Sindical General (1977) elevó altamente el trabajo abnegado de los órganos sindicales y sus activos laborales jurídicos relacionados con la prestación de la asistencia legal. Cientos de miles de casos tramitados lo documentan. La tendencia que siguen los sindicatos es llevar cada vez más la esencia de esta actividad directamente a las fábricas y a los centros de trabajo. Por eso también en la resolución del IX Congreso Sindical General se fijó la tarea de crear sistemáticamente las precondiciones para que la prestación de la asistencia legal a los miembros de los sindicatos se convierta en una parte de las atenciones a los trabajadores directamente en las organizaciones sindicales en las empresas. La prestación de la asistencia legal por los órganos sindicales testimonia el orden laboral jurídico profundo de la democracia socialista, que presta a los trabajadores no solamente estos derechos, que en otros sistemas sociales son inconcebibles, sino también garantiza que sean respetados.

INDICE

Introducción 3
I. Los sindicatos y el derecho laboral socialista 11
II. Los sindicatos y el Código del Trabajo 16
III. Participación de los sindicatos checoslovacos en la formación de las relaciones laborales jurídicas 49
IV. El control social de los sindicatos sobre la observancia de los reglamentos laborales jurídicos 68
V. La asistencia legal del Movimiento Sindical Revolucionario 82

Los sindicatos checoslovacos y el derecho laboral

24-015-79
01/20